José Ricardo Ramalho
Rodrigo Salles Pereira dos Santos
(Organizadores)

TRABALHO & MUDANÇA SOCIAL

Efeitos da Indústria Automotiva no Rio de Janeiro

ANNABLUME
TRABALHO

COLEÇÃO TRABALHO E CONTEMPORANEIDADE

Direção: Jacob Carlos Lima, Iram Jácome Rodrigues, José Ricardo Ramalho

A coleção Trabalho e Contemporaneidade tem por objetivo reunir livros que abordem questões do mundo do trabalho nos dias de hoje, reconhecendo a diluição das fronteiras entre o trabalho e outras esferas da vida social e a necessidade de criar novos olhares sobre temas clássicos das Ciências Sociais. Pretende estimular o debate e a pesquisa sobre as novas dimensões do trabalho em termos espaciais, organizacionais, identitários e tecnológicos, articuladas em dinâmicas locais e globais, ampliando as possibilidades de abordagens plurais sobre as vicissitudes do trabalho na sociedade contemporânea.

ANNABLUME
TRABALHO

Esta coletânea discute sociologicamente o processo de mudança social experimentado pela região sul do estado do Rio de Janeiro ao longo dos últimos 25 anos, como decorrência de investimentos realizados por corporações transnacionais do setor automobilístico. O conjunto de artigos reflete um percurso de pesquisa coletivo e de longo prazo, que se confunde com a existência do próprio polo industrial. Organizada em cinco partes, o livro explicita os temas fundadores da investigação e suas transformações, partindo do novo grupo operário e sua representação sindical, e abrangendo uma preocupação com as redes sociopolíticas e o desenvolvimento regional, assim como com as estratégias corporativas das montadoras e as redes globais de produção em que se inserem. Finalmente, discute de modo detalhado os resultados do survey sobre o perfil do trabalhador automotivo e suas condições e relações de trabalho, realizado entre 2020 e 2021.

FAPERJ
Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro
CNPq
CAPES
UFRJ
dta
ISBN 978-65-5684-070-3
9 786556 840703

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Bibliotecária responsável: Bruna Heller – CRB 10/2348

T759
Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro / Organizadores: José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos. – São Paulo: Annablume, 2022.

616 p. 16 x 23 cm

ISBN: 978-65-5684-070-3

1. Sociologia do trabalho. 2. Teoria e organização do trabalho. 3. Indústria automotiva – Rio de Janeiro. I. Ramalho, José Ricardo. II. Santos, Rodrigo Salles Pereira dos. III. Título.

CDU 316.334.2

Índice para catálogo sistemático:
1. Sociologia do trabalho

TRABALHO & MUDANÇA SOCIAL:
EFEITOS DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA
NO RIO DE JANEIRO

Diagramação
Fernandes Augusto Castro

Arte da capa
Raiama Portela

Fotografias da capa e encarte
Vanor Correia

Revisão
Marise Reis

Projeto e Produção
Coletivo Gráfico Annablume

Annablume Editora

Área de Sociologia

Conselho Científico
Iram Jácome Rodrigues
Jacob Carlos Lima
José Ricardo Ramalho
Josué Pereira da Silva

1ª edição: junho de 2022

©José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos
Organizadores

Annablume Editora Comunicação
www.annablume.com.br

SUMÁRIO

PREFÁCIO
Leda Gitahy 9

APRESENTAÇÃO
José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos 13

PARTE 1
O INÍCIO DA INVESTIGAÇÃO:
TEMAS-CHAVE E DESDOBRAMENTOS 19

1. UM PERCURSO DE INVESTIGAÇÃO COLETIVA:
FÁBRICAS, TERRITÓRIOS E REDES NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA
DO RIO DE JANEIRO
José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos 21

2. DESAFIOS PARA A AÇÃO POLÍTICA DOS TRABALHADORES
METALÚRGICOS NO SUL FLUMINENSE:
UMA DÉCADA DE EXPERIÊNCIAS
Elaine Marlova Venzon Francisco 55

3. OS SINDICALISTAS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA
DO SUL FLUMINENSE
Sérgio Martins Pereira 77

PARTE 2
O DESENVOLVIMENTO DA INVESTIGAÇÃO:
NOVOS TEMAS E TÓPICOS 101

4. NOVAS CONJUNTURAS INDUSTRIAIS E PARTICIPAÇÃO LOCAL EM ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO
José Ricardo Ramalho 103

5. EMPRESARIADO LOCAL, INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E A CONSTRUÇÃO DE PORTO REAL (RJ)
Raphael Jonathas da Costa Lima 139

6. REDES SOCIOPOLÍTICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL NO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Rodrigo Salles Pereira dos Santos 167

7. O CLUSTER AUTOMOTIVO SUL FLUMINENSE: EXPERIÊNCIA DE ARRANJO PRODUTIVO OU ARRANJO INSTITUCIONAL?
Raphael Jonathas da Costa Lima e Alexandre Duarte de Paiva 189

PARTE 3
A DIVERSIFICAÇÃO DAS MONTADORAS NA REGIÃO 211

8. "A FÁBRICA DOS SONHOS" DA VOLKSWAGEN
Alice Rangel de Paiva Abreu, Huw Beynon e José Ricardo Ramalho 213

9. FROM "BACK IN THE RACE" TO "PUSH TO PASS": ESTRATÉGIAS DE LUCRO DA PSA PEUGEOT-CITROËN
Raphael Jonathas da Costa Lima 235

10. DECISÕES DE INVESTIMENTO ECONÔMICO E ENRAIZAMENTO SOCIAL NO CASO DA NISSAN DO BRASIL
Lucas Lemos Walmrath 257

11. O GRUPO JAGUAR LAND ROVER E A FINANCEIRIZAÇÃO: O REPOSICIONAMENTO DIANTE DE UMA NOVA CONCEPÇÃO DE CONTROLE
Luiz Henrique de Souza, Raphael Jonathas da Costa Lima e Cristiano Fonseca Monteiro 277

FOTOGRAFIAS 301

PARTE 4
O PERFIL DO METALÚRGICO DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO RIO DE JANEIRO 319

12. O QUE MUDOU NO PERFIL DO TRABALHADOR AUTOMOTIVO FLUMINENSE? VARIAÇÕES NO TRABALHO INDUSTRIAL EM 3 CONTEXTOS DE PESQUISA
José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos, Ana Paula Vasconcelos Gonçalves, Cristiano Fonseca Monteiro e Raphael Jonathas da Costa Lima 321

13. TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NO SETOR AUTOMOTIVO: NOVOS PADRÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SUL DO ESTADO DO RIO JANEIRO
Marcio Moises de Souza Barbosa, Tarik Dias Hamdan e Tuli D'Mauri de Oliveira Penna Firme Pellini 379

14. ONDE VIVEM OS TRABALHADORES DO POLO AUTOMOTIVO? MORADIA E TRANSFORMAÇÕES URBANAS NO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Ana Paula Vasconcelos Gonçalves e Mayra Luíza Pinheiro 407

15. GÊNERO, RAÇA E CLASSE: OS TRABALHADORES DO POLO AUTOMOTIVO DO RIO DE JANEIRO SOB UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL
Ana Paula Vasconcelos Gonçalves, Leonardo Ângelo da Silva e Natália Leão Siqueira 437

PARTE 5
AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA FLUMINENSE 463

16. UM RETRATO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Mahatma Ramos dos Santos e Cloviomar Cararine 465

17. O PROCESSO DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Lucas Lemos Walmrath, Rodolfo Palazzo Dias e Luis Isidro Rogério Bembele 497

18. AS OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
Diego Moreira Maggi, Leonardo Nogueira Aucar e Vitor Mussa 525

19. VINTE ANOS DE SINDICALISMO NO POLO AUTOMOTIVO SUL FLUMINENSE: UM COLETIVO EM CRISE?
Gustavo Neves Bezerra e Diego José Nogueira Fraga 559

20. RUMO A UM NOVO NORMAL? VIDA, TRABALHO E EMPREGO NO POLO AUTOMOTIVO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19
Marcos Lázaro Prado, Jonas Tomazi Bicev e Fernando Ramalho Martins 585

SOBRE OS AUTORES 609

PREFÁCIO

Ler este livro representou uma viagem por uma longa trajetória de trabalho coletivo envolvendo várias gerações de pesquisadores, e o passeio por suas páginas me confirmou que dados nunca ficam velhos, frase estranha que passei a ouvir quando voltei para o Brasil em 1980, chegando de Uppsala, Suécia, depois de um longo exílio, do qual o Chile foi uma experiência fundamental.

Após meu retorno, um encontro inicial com Alice Abreu, em Manchester, Reino Unido, em um congresso internacional, nos anos 1980, daria início a uma sólida cooperação entre pesquisadores brasileiros e de diversos países, que hoje se reflete na investigação sobre o processo de mudança social multidimensional que acompanha a vinda da indústria automobilística e a formação dos trabalhadores do sul fluminense já há mais de duas décadas.

Foi nesse percurso que conheci José Ricardo Ramalho, em um encontro de nosso GT da ANPOCS, "Processo de Trabalho e Reivindicações Sociais", cuja proposta era justamente não separar temas cruciais, como trabalho, gênero, sindicato, instituições, da experiência concreta das condições de vida e do território na análise das transformações sociais, tradição na qual essa obra se insere.

Essa perspectiva multidisciplinar foi adotada, desde o início, ainda nos anos 1990, pela equipe de pesquisadores que se engajou na investigação sistemática dos processos de produção e trabalho da recém-implantada indústria automotiva fluminense e que se materializa nesse conjunto amplo, mas articulado, de temas discutidos nos vários capítulos da coletânea que tenho o prazer de prefaciar.

Ainda que na época do nosso contato as Ciências Sociais continuassem bastante integradas, elas iriam passar nos anos seguintes por movimentos de divisão e parcelamento de tarefas e especialização do trabalho. Da mesma forma que nas fábricas do início dos anos 1980, ingressamos em um período de produtivismo exacerbado, de perda da capacidade de reflexão e de deterioração das condições de trabalho, tanto nas universidades quanto em outros locais de trabalho, nos setores público e privado.

Vale observar que fomos, simultaneamente, atores e vítimas do processo descrito na teoria da alienação de Marx como fetichismo da mercadoria, e por Airton Krenak como um mundo onde a vida não é útil. Embora o exercício de nossa capacidade de conhecer de modo aprofundado as dinâmicas contemporâneas de mudança social seja cada vez mais obstaculizado, é a essa tarefa que as autoras e autores reunidos nessa obra organizada por José Ricardo Ramalho e Rodrigo Santos se dedicam incansavelmente.

Este livro nos ajuda a entender o que está acontecendo conosco e com o nosso planeta, pensando de forma muito concreta no sul fluminense. Se inicia no período da chamada redemocratização, passando por vários governos e políticas públicas e privadas nacionais, estaduais e municipais e pelo processo de internacionalização das cadeias produtivas. Aborda as lutas e as formas de resiliência de diversos atores e instituições a elas associadas, e chega até as mudanças enfrentadas pelos trabalhadores durante a pandemia da Covid-19, constituindo um registro totalizante das dinâmicas transformadoras desse território e de suas conexões mais amplas.

O trabalho representa, em realidade, um encontro entre o registro histórico da evolução das abordagens teóricas e problemas de pesquisa que atravessam cerca de 25 anos da pesquisa sobre os trabalhadores da indústria automotiva e o território sul fluminense, com os resultados de investigação empírica a partir da aplicação um *survey* inovador, realizado de maneira completamente *on-line* em 2020-2021, capaz de traçar um perfil desses trabalhadores e um retrato fiel de suas condições de vida e trabalho.

Desse modo, recomendo, especialmente, observar as diferentes técnicas e ferramentas de pesquisa utilizadas na coleta e tratamento dos dados, que reafirmam a necessidade de criatividade na realização da pesquisa social, e demonstram a exigência imperiosa de, mais do que nunca, ser resiliente e combater, através de ciência e da produção de conhecimento de qualidade e de ações concretas, o pesadelo que assola não só nosso país como nosso planeta. Precisamos defender a vida e a memória por nossos filhos, netos,

bisnetos e especialmente nossos jovens alunos. Lutar por um mundo onde caibam muito mundos.

A sabedoria dos povos originários pode nos ajudar nesse percurso. Nesse momento, estão sendo a vanguarda na luta pela sobrevivência da vida na Terra. Termino aqui com uma citação de Bruno Bettelheim, quando reflete sobre as dificuldades de se prever o resultado de nossas ações em um mundo em mudança:

> [...] coração e razão não podem mais ser mantidos em lugares separados. [...] Não podemos mais estar satisfeitos com uma vida onde o coração tem suas razões, que a razão não pode saber. Nossos corações devem conhecer o mundo da razão, e a razão deve ser guiada por um coração informado.

Leda Gitahy

Instituto de Geociências - Unicamp

Campinas, 24 de maio de 2022

APRESENTAÇÃO

Este livro foi organizado com o propósito de discutir sociologicamente uma experiência de mudança social em região importante do estado do Rio de Janeiro. O processo, que vem ocorrendo ao longo dos últimos 25 anos, tem relação direta com os substantivos investimentos econômicos realizados por empresas transnacionais do setor automotivo. Entre os diversos efeitos dessa intervenção, se destacam as alterações no perfil do trabalho e do trabalhador, nas formas de representação de classe, e também nas relações sociopolíticas constituídas em torno do polo automotivo com vistas a se beneficiar economicamente dos eventuais desdobramentos do novo cenário industrial.

Mas o conjunto de artigos que compõe a coletânea reflete também um trabalho de pesquisa que pode ser avaliado a partir de um período de tempo mais largo, que se confunde com a existência do próprio polo, o que permite ao leitor distinguir as diferentes ênfases teóricas, empíricas e metodológicas aplicadas em função do movimento e das estratégias das empresas, da atuação dos trabalhadores e da dinâmica econômica, política e social regional.

É nossa intenção destacar, nesta obra, o esforço coletivo bem-sucedido de pesquisadoras e pesquisadores, ao longo desse período, reajustando continuamente o foco de análise e atualizando de modo incessante o debate sobre temas e aspectos transformadores daquela realidade regional. Isto resultou na elaboração de dezenas de teses e dissertações, na publicação de achados em importantes periódicos científicos nacionais e internacionais, na realização de três *surveys* sobre o perfil do operariado, na participação em encontros regionais, entre outras atividades. Institucionalmente, essas iniciativas se desdobraram na criação do núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA) vinculado à UFRJ, em 2014, e na atuação efetiva em várias redes de pesquisa no Brasil e no exterior.

Queremos registrar que essa experiência de reflexão e pesquisa se beneficiou da política científica de apoio promovida nesse tempo pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), através de editais, bolsas e auxílios financeiros[1]. O apoio a esse percurso de investigação coletiva de longo prazo comprova que o investimento em pesquisa científica oferece bons resultados, produz conhecimento e forma recursos humanos qualificados, além de contribuir para a formulação e aperfeiçoamento de políticas públicas, em particular, aquelas relacionadas à geração de empregos e salários decentes.

Buscando equilibrar a apreciação dessa longa trajetória e a apresentação dos resultados do mais recente *survey* sobre o perfil dos trabalhadores e suas condições e relações de trabalho nessa indústria, o livro está dividido em cinco partes que se relacionam a diferentes momentos e temas dessa investigação ininterrupta, que atravessou várias conjunturas nacionais e internacionais, e que se movimentou no sentido de produzir um conhecimento estreitamente vinculado ao debate intelectual que se desenvolveu nas ciências sociais.

Assim, a parte 1, que se dedica a apresentar alguns dos debates-chave que dão início à pesquisa sobre o trabalho e a indústria automotiva no Rio de Janeiro nos anos 1990 e 2000, é aberta com um texto inédito de balanço das transformações que essa agenda de pesquisa sofreu em quase três décadas. Essa seção traz então dois textos que explicitam algumas de suas preocupações originais, que focalizavam tanto a organização dos trabalhadores metalúrgicos nesse novo contexto fabril (cap. 2) como a atuação do sindicato regional frente às mudanças no perfil do operariado (cap. 3).

A parte 2 dá prosseguimento à apresentação da agenda de pesquisa, com ênfase na diversificação dos interesses e temas de investigação, entre os anos 2000 e 2010, que passariam a incluir a questão do desenvolvimento regional e o papel das redes sociopolíticas na mudança social (capítulos 4, 5 e 6), assim como a discutir as iniciativas regionais de construção de um novo arranjo produtivo em função da presença das grandes empresas automotivas (cap. 7).

1. Os organizadores agradecem ao apoio concedido pela FAPERJ, por meio do Edital FAPERJ Nº 8/2015 – Apoio a Projetos de Pesquisa na Área de Humanidades, n. E-26/210.107/2016, da Bolsa Jovem Cientista do Nosso Estado, n. JCNE-203.218/2017, e da Bolsa Cientista do Nosso Estado, n. E-26/200.837/2021. Agradecem também ao CNPq, através das bolsas de produtividade 310615/2020-8 e 303612/2019-3, e à CAPES, através do Edital PGPSE nº 42/2014. Todos esses apoios foram essenciais para a realização da pesquisa.

A parte 3, dedicada às montadoras, reproduz textos que se voltaram a compreender as estratégias de algumas das principais corporações do setor automotivo, instaladas em diferentes períodos de tempo, que demarcaram fases distintas de investimento. Às primeiras empresas, Volkswagen (cap. 8) e Stellantis (cap. 9), se somam montadoras mais recentes, Nissan (cap. 10) e Jaguar Land Rover (cap. 11), cujas atividades são discutidas a partir da opção locacional pelo sul do estado do Rio de Janeiro, por seus formatos organizacionais e consequências, assim como pelas estratégias corporativas mais amplas, em grande medida, afetadas pela financeirização. Nesses trabalhos, o foco na firma revela aspectos comuns, mas explicita também suas formas de integração e impactos diferenciados para os trabalhadores e a organização sindical, assim como para a região como um todo.

A parte 4 introduz um amplo conjunto de textos inéditos, escritos a partir da análise dos dados levantados pelo terceiro *survey* realizado pela equipe de pesquisa, com metodologia inovadora, em pleno período pandêmico. Essa seção tematiza assim o novo perfil do metalúrgico da indústria automotiva do Rio de Janeiro, se iniciando pela apresentação e discussão geral dos resultados desse levantamento, que apontam importantes distinções quanto ao tipo de empregado recrutado, em comparação com o quadro observado em *surveys* anteriores, de 2001 e 2009 (cap. 12). Diferenças no que diz respeito à qualificação do trabalho e aos novos padrões de formação profissional (cap.13), em relação às suas condições de moradia e aos impactos do setor na transformação urbana regional (cap. 14), assim como às desigualdades de gênero e raça que caracterizam esse contingente operário (cap. 15), aparecem nos textos, buscando aprofundar a compreensão das ligações entre trabalho, escolaridade, habitação e desigualdade.

Por fim, a parte 5 se dedica a discutir as relações de trabalho, também a partir de textos inéditos que prosseguem no trabalho de interpretação dos dados do *survey* de 2020-2021. Nessa seção, as condições de trabalho no polo automotivo são tratadas a partir da percepção dos próprios trabalhadores e de dados secundários sobre negociação coletiva (cap. 16), as relações de trabalho são compreendidas a partir do enfoque da teoria do processo de trabalho (cap. 17), enquanto a dinâmica ocupacional do setor é discutida de maneira inovadora (cap. 18). A seção traz ainda um balanço da ação sindical na indústria automotiva sul fluminense (cap. 19), e se encerra com uma apreciação da transformação das condições e relações de trabalho nas firmas sob o contexto da pandemia de Covid-19 (cap. 20).

Nesses termos, de maneira combinada, os textos das seções 4 e 5 atualizam algumas das questões centrais dessa agenda de pesquisa, isto é, as transformações trazidas pela indústria automotiva para as relações de trabalho, para o emprego e para a ação sindical no sul do estado do Rio de Janeiro, refletindo ainda as dinâmicas coletiva e dialógica que vêm caracterizando a investigação desde o seu início.

Estamos seguros de que a leitura desse livro traz uma contribuição relevante para as ciências sociais brasileiras, ao socializar a trajetória, os avanços e as dificuldades de um improvável processo de pesquisa que permaneceu ativo por muitos anos e que continua a viabilizar uma sólida formação acadêmica, assim como a influenciar o debate sobre a mudança social, em especial com relação ao trabalho, destacando os efeitos políticos e sociais das transformações econômicas concentradas territorialmente.

* * *

A publicação dessa obra não teria sido possível ainda sem o apoio de mecanismos de política científica apropriados – hoje sob forte ataque, implementados por agências públicas como o CNPq, a CAPES e a FAPERJ.

Outrossim, um conjunto diversificado de organizações e pessoas atuaram, durante esses anos, em uma interlocução permanente e em parcerias que enriqueceram o debate aqui apresentado. Destacamos aqui, em especial, Iram Jácome Rodrigues, da Universidade de São Paulo (USP), Jacob Carlos Lima, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Roberto Véras de Oliveira, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), e Marcelo Carneiro, da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

Na realização do *survey* de 2020/2021 foram essenciais os apoios recebidos da Jaguar Land Rover, e de Raquel Henriques, gerente de recursos humanos da montadora; do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF), através do ex-presidente Renato Soares, de Beth Rezende, responsável pela comunicação da entidade, e de André Kondyopoulos, diretor na subsede de Resende; do Movimento pela Ética na Política (MEP), e de José Maria da Silva (Zezinho), uma de suas lideranças; assim como do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) da Universidade Fluminense (UFF), em Volta Redonda, e de Raphael Lima e Sabrina Dias, docentes da instituição.

Por sua vez, vários pesquisadores e pesquisadoras cederam e atualizaram gentilmente textos previamente publicados para a composição do livro,

como Alexandre de Paiva, Alice Abreu, Elaine Francisco, Huw Beynon, Luiz Henrique de Souza e Sérgio Pereira, entre outros. Muitas outras pessoas contribuíram ainda discutindo ou divulgando atividades da pesquisa, como Antonio Brasil Jr., Carla Pereira, Filipe Corrêa, Flavia Moura, João Dulci, Marina Cordeiro, Mário Henrique Ladosky, Paulo Ricardo Reis, Pedro Maitan Filho, Raquel Giffoni Pinto e Suyá Quintslr, aos quais agradecemos.

A pesquisa que deu origem a essa coletânea dependeu também, de maneira crucial, de pessoas que se engajaram na coleta e análise dos dados do *survey*, assim como no trabalho administrativo que sustenta esse empreendimento de investigação de longo prazo e nas atividades editoriais que deram origem a essa publicação, entre os quais Vanor Correia e Waltencir Menon Jr., responsáveis pelas fotografias e mapas que ilustram o trabalho, respectivamente, e Marise Reis, pela revisão geral dos textos. Dessa forma, os organizadores não têm palavras para agradecer a Angela Maria da Rocha, Cristiano Monteiro, Cloviomar Cararine, Diego Fraga, Diego Maggi, Fernando Martins, Gustavo Bezerra, Isabela Fonseca, Jonas Bicev, Leonardo Ângelo da Silva, Leonardo Aucar, Letícia Paes, Lucas Muniz, Lucas Walmrath, Luis Isidro Bembele, Mahatma dos Santos, Marcio Moises Barbosa, Marcos Lázaro Prado, Mayra Luíza Pinheiro, Natália Siqueira, Raffaele Calandro, Rodolfo Dias, Tarik Hamdan, Tuli D'Mauri Pellini, Vítor Mussa e Vítor Rodrigues. Queremos fazer um agradecimento especial a Ana Paula Gonçalves, por sua dedicação incansável e por sua criatividade e competência na concepção metodológica e no tratamento dos dados da pesquisa.

Finalmente, este trabalho é inspirado e dedicado aos trabalhadores da indústria automotiva do sul fluminense. Esperamos, dessa forma, demonstrar o valor que atribuímos ao esforço cotidiano desse grupo de homens e mulheres em busca de uma vida digna e respeitada socialmente.

José Ricardo Ramalho e Rodrigo Salles Pereira dos Santos

PARTE 1
O INÍCIO DA INVESTIGAÇÃO: TEMAS-CHAVE E DESDOBRAMENTOS

UM PERCURSO DE INVESTIGAÇÃO COLETIVA: FÁBRICAS, TERRITÓRIOS E REDES NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO RIO DE JANEIRO

José Ricardo Ramalho

Rodrigo Salles Pereira dos Santos

Introdução

A partir de um caso de reestruturação industrial regional, iniciada nos anos 1990 com a implantação da primeira montadora automotiva no estado do Rio de Janeiro, desde o encerramento da Fábrica Nacional de Motores (FNM) em 1979 (Ramalho, 1989), esse capítulo discute o processo de mudança social pelo qual passou o "território produtivo" (Scott e Storper, 1986) sul fluminense nas últimas três décadas, com foco nas dinâmicas-chave do trabalho e do novo grupo operário, nas "estratégias corporativas" (Ramalho e Santos, 2017) e nas potencialidades e limitações das políticas de desenvolvimento que ali emergiram.

A base desse debate é a experiência de reflexão teórica e investigação empírica coletivas, iniciadas há cerca de 25 anos (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Ramalho, 1999), sobre o polo automotivo da região sul do estado do Rio de Janeiro[1], que acabariam por se provar extremamente prolíficas no que respeita à formação de uma geração de pesquisadores e pesquisadoras versados nos debates acadêmicos e nas questões públicas relacionadas ao trabalho na indústria, ao ambiente e ao desenvolvimento, assim como ao território e à globalização (Alves, 2018; Cordeiro, 2008; Francisco, 2005; Lima, 2005; Maggi, 2018; Pereira, 2008; Pereira, 2003; Santos, 2006; Walmrath, 2021).

1. Esse território tem sido objeto de formas de regionalização específicas e mutáveis adotadas por agentes estatais federal e estadual, sendo a mais influente aquela adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) recentemente, que define a Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa como compreendendo 17 municípios que integram 3 regiões geográficas imediatas (RGIs), entre as quais a RGI de Resende, composta pelos municípios de Itatiaia, Porto Real, Quatis e Resende (IBGE, 2017), e que concentra os investimentos automotivos.

Esse trajeto investigativo foi caracterizado por transformações significativas nas condições socioeconômicas que abrigaram o investimento estrangeiro direto (IED) na indústria automotiva rediviva. Em um plano mais amplo, mudanças nas condições de produção e de consumo nas economias capitalistas avançadas apontavam para os mercados emergentes como espaços prioritários de acumulação setorial, tornando o Brasil um destino prioritário de levas cíclicas de IEDs (Ramalho e Santana, 2003: 9; Santos, 2006: 79-80) que, na indústria automotiva, se mostrariam estreitamente vinculadas à reestruturação do subsetor de autopeças, promovendo "a realocação de atividades ao longo da cadeia produtiva" já a partir de meados dos anos 1990 (Abreu *et al.*, 1999: 4). Por sua vez, a conjugação de dinâmicas neoliberais à descentralização política pós-1988 havia transformado os estados e municípios em protagonistas da formulação e execução de políticas de desenvolvimento, ensejando a formação de redes sociopolíticas (Ramalho, 2005) voltadas a atrair e influenciar o investimento privado.[2]

É nesse contexto que o sul do estado do Rio de Janeiro se torna um nó de confluência entre tendências globalizantes e localizantes, atraindo não apenas fluxos significativos de investimento automotivo, mas interagindo com eles e, dessa forma, reconstruindo seu próprio tecido socioeconômico, particularmente no que respeita às novas dinâmicas urbanas (Cardoso, 2012); à emergência de um novo grupo operário[3] e suas consequências para o mercado de trabalho (Cordeiro, 2008; Ramalho *et al.*, 2022; Ramalho e Santana, 2006b; Rodrigues *et al.*, 2007) e para suas formas de ação coletiva e organizações de representação (Francisco, 2005; Pereira, 2003); à ação das elites e às redes sociopolíticas locais (Lima, 2005; Ramalho, 2005; Santos, 2007); assim como às estratégias de corporações automotivas (Maggi, 2018; Ramalho e Santos, 2017; Santos, 2021).

Esse capítulo reflete, assim, sobre essa trajetória de um ponto de vista predominantemente teórico, reconstruindo a evolução da reflexão sobre esse polo automotivo à luz das transformações de seus agentes e instituições, recuperando as diferentes inflexões e convergências conceituais e temáticas

2. A atenção acadêmica no Brasil se dirigiu prioritariamente aos efeitos negativos desse fenômeno sobre o pacto federativo, que teria induzido formas competitivas de ação política (Cox, 2005) e, no limite, o fenômeno da "guerra fiscal" por investimentos na indústria automotiva (Rodríguez-Pose e Arbix, 2001).

3. Nesse trajeto investigativo, foram realizadas três pesquisas de tipo *survey* com trabalhadores automotivos sul fluminenses (DTA, 2021; Ramalho, 2009; Ramalho e Santana, 2006b), registrando seu perfil distinto e as principais transformações que esse grupo enfrentou desde o estabelecimento do setor na região.

que acabariam mesmo por dar origem ao núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA) na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em 2014, incumbido de dar continuidade à investigação sobre a mudança social induzida pelo desenvolvimento econômico associado a esse setor industrial.

1. A centralidade do trabalho na atratividade territorial

A abertura desse campo de investigação se deveu à decisão de investimento que acabaria por dar origem à fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus, estabelecida em Resende (RJ) em 1996 (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Ramalho, 1999). Essa unidade industrial representou, no momento de sua implantação, uma "expressão avançada" da experimentação[4] em torno de "novos processos de produção" (Ramalho e Santana, 2002: 758), contrastando uma dinâmica organizacional disruptiva, enxuta e em rede, com uma estratégia de relações de trabalho "bastante ortodoxa" (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 273), assim como com expectativas de geração de emprego/renda, em certa medida frustradas.[5]

Em um plano teórico, o foco na retomada da produção automotiva no estado do Rio de Janeiro estava, em um primeiro momento, vinculado a preocupações acadêmicas – e políticas – acerca dos efeitos da reestruturação produtiva nesse setor, particularmente no que respeita aos impactos sobre os trabalhadores e suas organizações de representação. No caso do subsetor de autopeças, o processo de reestruturação vinha impulsionando a terceirização que, no Rio de Janeiro, afetava principalmente atividades de serviços, mas já abrangia operações produtivas intensivas em trabalho, incluindo práticas de trabalho a domicílio (Abreu *et al.*, 1999: 19).

Nesses termos, o impulso-chave da nova "estratégia de localização geográfica" (Ramalho, 2004a: 25) das montadoras no Brasil nos anos 1990 dizia respeito, de maneira crucial, ao problema clássico do controle do proces-

4. Miozzo (2000: 668-669) havia identificado um experimento industrial desse tipo em fábrica da Volkswagen na Argentina.

5. "Quando o projeto foi anunciado [...], muita gente acreditou que Resende se transformaria num eldorado de empregos e oportunidades. [...] Dizia-se que Resende receberia uma injeção de 250 milhões de reais em investimentos da Volks[wagen], ganharia 20 mil novos empregos e uma atividade à margem da montadora que movimentaria 2,5 bilhões de reais por ano. A empresa realizou, de fato, o investimento prometido e ergueu a moderna fábrica de 80000 metros quadrados em apenas 150 dias. O número de empregos e negócios, contudo, ficou longe do esperado" (Veja, 1997 *apud* Ramalho, 1999: 218).

so de trabalho (Braverman, 1987; Ramalho, 1991). Mais especificamente, a reespacialização do setor remetia à "busca de alternativas fora do ABC paulista" (Ramalho, 1999: 213) por parte das corporações automotivas, relevante sob ao menos duas perspectivas.

Em primeiro lugar, as estratégias de relações de trabalho (Ramalho e Santos, 2017) sob o novo padrão de implante se caracterizariam pela tentativa de circunscrição do trabalho à condição de fator de produção (Cumbers, Nativel e Routledge, 2008; Selwyn, 2013), concebendo os trabalhadores "como um fator utilizado mais para a redução de custos operacionais do que como partícipes das estratégias de gestão" (Ramalho, 2004b: 200). Nesses termos, as CTNs automotivas buscariam moldar os trabalhadores às suas necessidades, com implicações acerca das condições mínimas de formação (nível de escolaridade médio) e seu custeio pelo Estado e organizações paraestatais[6]. A opção da Volkswagen "por contratar a maior parte dos seus empregados na própria região, a maioria deles jovem, com pouca experiência de trabalho industrial" (Ramalho e Santana, 2003: 11) emulava então o padrão observado em outros implantes (Nabuco, Neves e Carvalho Neto, 2002).

A construção de "um protótipo da linha de montagem" da PSA Peugeot-Citroën (hoje Stellantis) na unidade do SENAI regional (Ramalho e Santana, 2006a: 120), antecipando e acelerando a adaptação dos potenciais trabalhadores ao chão de fábrica, assim como adequando os conteúdos didáticos aos processos seletivos das montadoras, sugeriam sua pretensão de forjar a própria oferta de mão de obra e, consequentemente, de construir ativamente um mercado de trabalho automotivo regional – tendência ratificada na evolução recente da qualificação profissional dos trabalhadores do polo (Barbosa, Hamdan e Pellini, 2022; DTA, 2021).

No entanto, o elemento-chave do controle do processo de trabalho e, mais especificamente, da concepção do trabalho como fator de produção nos novos implantes automotivos, remetia ao salário ou preço do trabalho nesse setor, "desde o início uma das principais razões para a busca de novas locações por parte da indústria automobilística" (Ramalho, 2004b: 202). Sendo o nível dos salários "um dos elementos definidores no processo de escolha da região" (Ramalho e Santana, 2003: 12), as montadoras estavam plenamente conscientes de que o sucesso de seus projetos *greenfield* e, em

6. No caso do sul do estado do Rio de Janeiro, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) cumpriria eficazmente esse papel.

alguns casos, de seu potencial de recuperação de competitividade[7], dependia do estabelecimento de um padrão de remuneração do trabalho rebaixado. Dessa forma, a Volkswagen realizou "uma pesquisa em Resende para calcular os salários a pagar em comparação com as outras empresas da região", justificada duplamente pelo desejo de não "inflacionar o mercado" e pela necessidade de rever os "maus hábitos de São Bernardo [do Campo]" (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 274).

A importância da questão foi rapidamente compreendida pelas organizações de representação dos trabalhadores, em seus diferentes níveis, de modo que tanto o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) quanto as confederações sindicais, em particular, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, se empenharam na crítica à ação empresarial (Boltanski e Chiapello, 2009) em termos de paridade salarial e na demanda por um "salário nacional unificado" na indústria automotiva, à qual se seguiu uma oposição resoluta das montadoras (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 275).

A dinâmica de justificativa e crítica (Boltanski e Chiapello, 2009) daí derivada enfatizava, de um lado, o argumento da "defasagem [...] existente entre os preços dos produtos essenciais entre as regiões mais tradicionais e as regiões com a presença recente da indústria" por parte das firmas (Ramalho, 2004b: 202); e, de outro, uma ampla pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)[8], que demonstrava a "convergência na maioria dos preços e serviços, com exceção dos preços dos terrenos, aluguéis e educação (escolas)" (Ramalho, 2004b: 202).

O ápice da questão salarial na indústria automotiva brasileira foi atingido no chamado "festival de greves", em 1999, uma série de paralisações diárias em cada unidade automotiva, organizada pela CUT e pela Força Sindical (Abreu e Ramalho, 2003). Iniciado exatamente na Volkswagen, em Resende (Ramalho e Santana, 2003: 17), esse ciclo de reinvindicações buscava "apoiar uma convenção coletiva nacional para todos os trabalhadores au-

7. Naquele momento, a indústria automotiva mundial "enfrentava um dilema: ou se reorganizava de modo a permanecer lucrativa em um cenário internacional instável, esperando um possível nivelamento das condições de competitividade em termos de produtos, capital e trabalho; ou buscava espaços regionais e locais onde pudesse recriar as condições de crescimento regulado" (Freyssenet e Lung, 1997 *apud* Abreu e Ramalho, 2003: 133).

8. Apoiado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista (SMABC), o DIEESE coletou cerca de cinco mil preços, em 470 pontos comerciais, localizados em dezessete municípios produtores de veículos no Brasil (Ramalho, 2004b: 202).

tomotivos e se opor ao pagamento de salários mais baixos em localidades *greenfield*" (Abreu e Ramalho, 2003: 143), que não se efetivaria.

A segunda dimensão da circunscrição do trabalho à condição de fator de produção dizia respeito, propriamente, às relações sindicais. Nesses termos, "o elemento sindical" aparecia como uma variável-chave da mudança estrutural do setor automotivo. Da perspectiva dos trabalhadores, "o sindicato de base" adquiria "importância analítica central" em face dos desafios impostos pela reestruturação produtiva e, particularmente, da "parca organização no local de trabalho", que o tornara "foro privilegiado de negociação" (Ramalho e Santana, 2003: 8). Inversamente, para as montadoras, o fato de que "as novas localidades [fabris] ou tinham sindicatos inexperientes ou 'deveriam ter' sindicatos mais receptivos às iniciativas empresariais" (Ramalho, 1999: 213) aparecia como um motivador-chave da geografia automotiva que então emergia.

A implantação da unidade da Stellantis exemplificou a importância das características da representação dos trabalhadores para as montadoras. Segundo Rodrigo Junqueira (1999), diretor de Relações Corporativas da empresa na ocasião, em reunião nas instalações da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, teria ocorrido a primeira interação com representantes do SINDMETAL-SF: "um contato muito positivo" que favoreceu a opção por Porto Real, apoiada na imagem de "um sindicato receptivo" vinculado à Força Sindical, uma central "menos... agressiva", segundo o executivo.

A previsível "inexperiência da organização operária e sindical" (Ramalho, 2004b: 200) contrastava com as novas estratégias de relações de trabalho, lideradas por "profissionais contratados pelas empresas multinacionais [...] respaldados por ampla experiência em relações trabalhistas e treinados para extrair o maior benefício possível dos baixos salários" (Ramalho, 2004a: 31) regionais. Nesses termos, era patente a "assimetria entre a empresa, com toda a sua força de companhia multinacional, e o sindicato, cuja fragilidade é visível na própria estrutura física de sua subsede de Resende" (Ramalho, 2004b: 16).

De modo complementar, a atitude inicial de alguns importantes representantes sindicais parecia corroborar o diagnóstico acerca da receptividade do SINDMETAL-SF e de sua almejada 'parceria' com as montadoras. Assim, seu então presidente, Luiz de Oliveira Rodriguez (1997), sugeria um padrão de ação sindical a ser seguido pela entidade no contexto da atração de unidades automotivas:

> Nós perseguimos o desenvolvimento regional com oportunidade social [...]. [...] Desde [os anos 19]90, nós chegamos à conclusão que o sindicalismo carismático, aquele do carro de som na portaria apenas com boletim, pensando só no salário, [...] era pouco. Então nós rompemos um pouco com esse trabalho. Essa questão da vinda da Volks[wagen] pra nós foi uma vitória. Não quer dizer que nós trouxemos a Volks[wagen], mas nós não fomos empecilho para eles chegarem, e acho que fomos parceiros nesse trabalho.

A posição colaborativa do SINDMETAL-SF nas fases de implante e início das operações da Volkswagen e da Stellantis chegou a ser definida como uma situação de "perfeita harmonia" pelo então diretor industrial da montadora alemã, Luiz de Luca (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 274), visto que se adequava a um padrão de relações de trabalho emergente que evitava "acordos em nível de fábrica" e buscava "excluir os sindicatos do envolvimento no dia a dia da organização da produção" (Ramalho, 1999: 216).

Já no início de sua formação, a incorporação tardia (1999) do trabalho em equipe, a limitada autonomia dos trabalhadores e, especialmente, a interdição da participação do SINDMETAL-SF na discussão sobre a configuração e operação do Consórcio Modular (Arbix e Zilbovicius, 1997) sugeriam que o caráter inovador do experimento permaneceria limitado às relações interfirma. Desse modo, a investigação não encontrara registros sindicais sobre discussões acerca de salários, benefícios e condições de trabalho, assim como sobre o processo de produção e as formas de gestão nos três primeiros anos de operação da Volkswagen (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 274).

Entretanto, além da questão salarial, ao menos três elementos das condições e relações de trabalho se tornaram objetos contenciosos e, progressivamente, alteraram o padrão de ação sindical no polo automotivo, assim como a própria percepção empresarial sobre o principal organismo de representação dos trabalhadores industriais na RGI de Resende: 1. o banco de horas, 2. a participação nos lucros e resultados (PLR), e 3. a representação no chão de fábrica.

Em primeiro lugar, o banco de horas, uma instituição de gestão flexível centrada na noção de semana média de trabalho já em operação da unidade de São Bernardo do Campo (SP), se tornou objeto de ação sindical no início das operações do Consórcio Modular. Segundo Abreu, Beynon e Ramalho (2000: 276), a Volkswagen almejava que "os acordos flexíveis cobris-

sem pelo menos 300 horas" de trabalho, o que foi prontamente rejeitado pelo SINDMETAL-SF. Já em 1997, a disputa em torno do banco de horas aparecia na comunicação do Sindicato com sua base, tornando-se objeto da primeira paralisação das operações da unidade em novembro daquele ano (Ramalho, 1999: 222). Aceito parcialmente no início de 1998, "após uma série de conflitos e paralisações (que culminaram em uma greve de uma semana em agosto de 1999), o tamanho do 'banco' foi reduzido para 150 horas" (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000: 276), sendo esse mecanismo extinto posteriormente.

Essa disputa se deu em paralelo às discussões sobre a PLR, mecanismo institucional que incide diretamente sobre a composição da remuneração da força de trabalho, constituindo sua parcela "variável e indireta" (Krein e Gimenez, 2018: 19). Ainda em 1997 foi estabelecida "uma comissão para acompanhar e fiscalizar o programa de PLR" (Francisco, 2006: 207), cuja atividade se estenderia até 1999. Embora a controvérsia em torno de sua introdução tenha sido sensivelmente menor do que a questão do banco de horas, sendo o programa aceito pelos trabalhadores em fevereiro de 1998 (Ramalho, 1999: 223), o papel dessa comissão é central por, ao menos, duas razões.

A primeira delas diz respeito ao apoio recebido pela subsede do SINDMETAL-SF em Resende, que revelava tanto o esforço da entidade sindical em "se aproximar da base daquela fábrica" e, consequentemente, fortalecer a representação dos trabalhadores no chão de fábrica, quanto remetia à "estratégia de ação política do diretor de base" (Francisco, 2006: 207) de expandir a influência da subsede diante de Volta Redonda. A segunda razão está diretamente conectada à primeira, à medida que a ação dessa comissão, desde o início, transcendeu seu escopo. Segundo Francisco (2006: 207), "as pautas de negociação se ampliaram, extrapolando a negociação da PLR" e, consequentemente, fizeram-na se envolver nas discussões acerca de acordos coletivos e questões cotidianas do chão de fábrica, alargando, por sua vez, a legitimidade da subsede.

Amparada em demandas relacionadas ao transporte e à alimentação e, principalmente, ao banco de horas e à criação de uma comissão de fábrica (Francisco, 2006: 208), sintetizadas na proposta de acordo coletivo, a greve de 1999 representou a máxima dissonância entre as pretensões de controle do processo de trabalho da montadora alemã, de um lado, e o rápido acúmulo de experiência e a renovada disposição do SINDMETAL-SF para se engajar no conflito industrial, de outro.

Conjugados a uma "estrutura de oportunidades"[9] (McAdam, Tarrow e Tilly, 2009) ímpar, que compreendia o recém-formalizado Comitê Mundial (1998), o Acordo do Mercosul, que permitia a formação de comissões de fábrica em todas as unidades da Volkswagen na América Latina desde 1999, assim como as reuniões entre as comissões de fábrica existentes nas unidades brasileiras, que conformariam o Comitê Nacional em 2005 (Francisco, 2007: 179-180), a greve de 1999 recompensou os esforços do SINDMETAL-SF e, especialmente, da subsede de Resende para conquistar um espaço de representação no chão de fábrica – iniciado na comissão de acompanhamento da PLR –, com a constituição da Comissão de Fábrica da planta de Resende (Francisco, 2006; 2007).

Esse período reflete a indeterminação fundamental da força de trabalho, tornando visível uma progressiva "disjunção entre as expectativas dos gestores e dos trabalhadores sobre o que exatamente precisa ser feito, como e com que rapidez" (Selwyn, 2013: 83) no processo de produção automotivo. Diferentemente de mero fator de produção, o SINDMETAL-SF evidenciou "a realidade da agência e resistência da força de trabalho" (Cumbers, Nativel e Routledge, 2008: 370) *já nos anos formativos do polo, c*omo bem percebeu Guilherme dos Santos Cruz (2005), então gerente executivo de Recursos Humanos da Volkswagen, embora de forma retrospectiva: "O sindicato é questão de tempo... ele chega na fábrica". De maneira similar, Rodrigo Junqueira (1999) reconhecia que a inexperiência do SINDMETAL-SF com o setor automotivo era uma vantagem comparativa em relação ao ABC paulista, "sem que a gente se iludisse [contudo], porque a gente sabia que no curto prazo esse fator ia deixar de ser tão interessante".

2. As redes sociopolíticas e a centralidade da escala local

A implantação da Stellantis no início dos anos 2000 anunciava, no entanto, o aprofundamento de práticas de controle do processo de trabalho ainda mais hostis aos trabalhadores e às suas estruturas representativas, aprofundando algumas das tendências apresentadas pelo Consórcio Modular.

9. A ausência de uma estrutura similar nos primeiros anos de operação da Stellantis é parcialmente explicativa da existência de "um arremedo de comissão de fábrica [na unidade de Porto Real, que] existe para constar porque não parece ter qualquer poder de exercer sua atividade de fiscalização no interior da fábrica". A oposição da gerência à representação no chão de fábrica acabou por confinar a Comissão de Fábrica da Stellantis à "negociação coletiva, na verdade se confundindo com as tarefas do sindicato" (Ramalho, 2004b: 206).

Nesses termos, a exigência de ampliação da escolaridade se vinculava, explicitamente, à promoção de "'homogeneidade' geracional" e à rejeição da experiência operária – particularmente a sindical – na então PSA Peugeot-Citroën (Ramalho e Santana, 2006a: 122), que se conjugava a "um ambiente fabril de extrema tensão, ritmos acelerados de trabalho e baixa participação dos trabalhadores" (Ramalho e Santana, 2006a: 126). O refluxo da ação sindical no polo no início da década se vinculava, assim, ao aprofundamento de um padrão de relações de trabalho híbrido, que articulava "as novas práticas gerenciais e os métodos autoritários" (Ramalho e Santana, 2006a: 129), inaugurado pela Volkswagen e intensificado pela Stellantis.

A despeito da regressão da ação sindical após um início promissor, a chegada (1996) e a primeira rodada de expansão (2001) da indústria automobilística na região incitaram dinâmicas sociopolíticas próprias no sul do estado do Rio de Janeiro, redefinindo os interesses e as relações entre os agentes econômicos, políticos e sociais regionais e promovendo uma "'reinvenção' desse território produtivo já industrializado" (Ramalho, 2015: 118).

Embora não tenha passado despercebida no início da investigação, que já apontava a centralidade das escalas subnacionais e, especialmente, da dimensão política (Ramalho, 2005: 494) na atração das montadoras (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Ramalho, 1999), decisiva em fenômenos como a guerra fiscal (Rodríguez-Pose e Arbix, 2001) e a emancipação de Porto Real (Lima, 2005), por exemplo, a relação entre os novos implantes automotivos e redes sociopolíticas capazes de promover "enraizamento territorial" (Henderson *et al.*, 2011: 160) se tornaria objeto de reflexão prioritária a partir de meados dos anos 2000 (Ramalho, 2005), assumindo ares de objetivo central da agenda de pesquisa (Abreu e Ramalho, 2005).

Essa reorientação se vinculava ao fato de que a implantação de unidades montadoras das CTNs automotivas e de suas redes de fornecimento de primeira camada (Abreu *et al.*, 1999; Santos, 2021) não apenas complexificara a "estrutura do mercado de trabalho" regional e produzira um "mercado interno de mão de obra" automotiva (Ramalho, 2005: 504), mas alterara decisivamente "os padrões de participação institucional e política" na região sul fluminense (Ramalho, 2005: 491), de modo que "a presença dessas empresas" motivara a cooperação entre agentes diversificados com vistas a "moldar o desenvolvimento a favor dos interesses econômicos e sociais da sociedade local" (Ramalho, 2005: 492).

A dimensão contraintuitiva desse argumento e dos resultados de pesquisa a ele associados – então preliminares – dizia respeito ao fato de que as novas fábricas eram tipicamente "enxutas" (Ramalho, 2005: 493), exemplificando um padrão da "especialização flexível" (Abreu e Ramalho, 2005: 114; Piore e Sabel, 1984), caracterizado por um espaço industrial regional relativamente homogêneo e integrado "por uma ou por muitas firmas grandes e verticalmente integradas, em um ou mais setores [...] [exibindo] conexões que em muito transcendem a própria região" (Markusen, 1995: 22) e, portanto, "sem necessariamente [incorporar pequenas e médias empresas regionais] como compradoras ou fornecedoras" (Markusen, 1995: 22). Nesses termos, da perspectiva de seu potencial de "enraizamento territorial" (Henderson *et al.*, 2011: 160), se esperava que as relações estabelecidas por CTNs com os agentes sociais e políticos locais e regionais no distrito "centro-radial" (Markusen, 1995: 21-25) sul fluminense fossem tipicamente instrumentais, sendo determinadas por "uma agenda restrita" aos interesses econômicos das montadoras, a exemplo da "melhoria das instituições de ensino locais e a provisão de infraestrutura" (Markusen, 1995: 24).

Entretanto, a investigação empírica sobre a implantação e operação da indústria automotiva sul fluminense revelaram o que Ramalho (2005: 505) definiu como um "paradoxo [...] de experiências de tipo *greenfield*", no qual a baixa propensão das CTNs ingressantes, nesse caso automotivas, ao "enraizamento territorial" (Henderson *et al.*, 2011: 160) se deparou com esforços cumulativos de envolvimento dos agentes locais e regionais para a conformação de instituições específicas voltadas à atração, implantação e, principalmente, ampliação de seus vínculos econômicos, sociais e políticos com as montadoras.

Indo "além do processo de trabalho" (Abreu e Ramalho, 2005), essa agenda de pesquisa coletiva vem permitindo, desde então, "iluminar as relações entre o global, o regional e o local" (Abreu e Ramalho, 2005: 112). Em grande medida, essa perspectiva colocou em questão o problema das escalas de análise e escalas de ação política, demonstrando, a partir de um conjunto de estudos de caso (entre os quais se destacam Lima, 2005; Santos, 2006; e Walmrath, 2021), como as decisões de investimento tomadas por CTNs estão inerentemente enraizadas tanto em sistemas concretos de relações sociais (Granovetter, 2007) estabelecidas com agentes econômicos e políticos locais e regionais, por exemplo, quanto em dinâmicas de poder e em instituições específicas operando em diferentes escalas.

A perspectiva mobilizada proporcionou, ainda, uma compreensão pluricausal e não determinística da relação entre global e local, de maneira que os vínculos entre decisões e ações econômicas ao nível das matrizes automotivas e iniciativas tomadas por agentes diversificados nas escalas nacional e, principalmente, subnacional, apresentavam características de bidirecionalidade e reatividade temporal. Dessa forma, três grandes eventos podem ser trazidos à baila para discutir as dinâmicas de enraizamento territorial que enquadram a ação econômica no setor automotivo sul fluminense.

Assumindo uma perspectiva temporal,

> O fato mais importante que marcou esse período foi a disputa territorial desencadeada pelo anúncio da vinda da [...] [Volkswagen], e que resultou concretamente na emancipação do município de Porto Real, em 1995. Nesse contexto, a localização da fábrica foi moeda de troca, tendo sua permanência em Resende sido condicionada a um plebiscito sobre a emancipação. Em seguida, Porto Real foi escolhido para ser a base municipal da [então] PSA Peugeot Citroën e de seus fornecedores [...] (Ramalho, 2005: 497- 498).

A emancipação se somava à autonomia obtida pelo então principal distrito em arrecadação de Resende, Itatiaia, que, em 1989 levara "os impostos colhidos junto às fábricas da Xerox e da Michelin" (Lima, 2005: 23). A decadência econômica do município motivaria o Poder Executivo municipal a se engajar ativamente na "guerra fiscal" (Rodríguez-Pose e Arbix, 2001) associada aos investimentos automotivos durante a gestão de Augusto Leivas Nordskog (1993-1996).

No entanto, em face de pacotes de incentivos fiscais e creditícios e de provisão de infraestrutura similares, a localização final da Volkswagen dependeu de "uma rede de atores bem articulada interna e externamente" (Lima, 2005: 103), cujas origens remontam à criação da Sociedade de Amigos de Porto Real (SAPRE), ainda em 1966 (Lima, 2005: 91). A força dessa rede sociopolítica se vinculava tanto a fatores conjunturais, como o alinhamento entre os governos federal e estadual sob as gestões psdbistas de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) e Marcello Alencar (1995-1999), que impelira o ativismo da Companhia de Desenvolvimento Industrial do Estado do Rio de Janeiro (CODIN) na atração da montadora, por exemplo, quanto a laços pessoais, a exemplo da amizade (Lima, 2005: 61) entre o então go-

vernador e Renato Monteiro da Costa, líder-fundador do Grupo Renato Monteiro, que se mostraria o fiel da balança na emancipação de Porto Real.

O empenho de Elizabeth Monteiro da Costa, que "entregou pessoalmente o projeto ao [então] presidente mundial da montadora, José Ignácio López de Arriortúa", na Alemanha (Lima, 2005: 103), se somava à disposição do Grupo Renato Monteiro de "doar um terreno na ordem de 2 milhões de metros quadrados" (Lima, 2005: 23) para o estabelecimento da unidade. Entretanto, "ficar com a fábrica não era o eixo central, a meta a ser atingida", tendo em conta "as carências estruturais de Porto Real" e o fato de que, em uma disputa previsível, "Resende não entregaria a Volks[wagen] tão facilmente" (Lima, 2005: 101), condições habilmente percebidas pelo Grupo e pela rede sociopolítica que liderara.

Nesses termos, essa rede sociopolítica pôde mobilizar "as terras planas e quase restritas a Porto Real" (Lima, 2005: 102) como base material da atração da Volkswagen e de outras montadoras em potencial, mas principalmente, como recurso-chave para "a negociação política da emancipação" (Ramalho, 2005: 498). Sob tais condições, o então prefeito de Porto Real (1996-2004), Sérgio Bernardelli (2003), integrante-chave dessa rede, declarava:

> A Volkswagen [anunciou] que a empresa ficaria em Resende, [...] numa fazenda chamada Piquet, no distrito de Porto Real. Aí houve uma comoção na cidade de Resende. [...] O [...] prefeito de Resende [, Eduardo Meohas (1997-2004)] [...] era, na época, deputado estadual [...] e começou a dizer: 'Não, nós não queremos que a Volkswagen vá para Porto Real'. E [...] começou a fazer *lobby* na Assembleia [Legislativa do Estado do Rio de Janeiro] para que os deputados não aprovassem esse projeto. [...] Aí, nós resolvemos dizer: 'Está bem, vocês querem a Volkswagen? Mas nós queremos a nossa independência [...]'.

Uma segunda rede sociopolítica, de alcance mais amplo, propriamente regional, apresentava características bastante similares. Remontando a agentes e instituições que antecedem a chegada da Volkswagen, rapidamente ensejaria "iniciativas [...] de legislação e criação de novos mecanismos de incentivo ao investimento na região, orientadas pela preocupação com o crescimento econômico e a geração de empregos [...] graças à sinergia proporcionada pelas atividades da indústria automotiva" (Ramalho, 2005: 498).

Nesse sentido, o Fórum de Secretários Municipais de Planejamento do Médio Paraíba, reunindo doze municípios, instituía já em 1994 uma "instância de representação de interesses regionais" (Santos, 2006: 138), buscando "definir prioridades de investimento público" e implementar "uma visão compartilhada de desenvolvimento" (Santos, 2006: 139). "Uma política de integração regional parecia, naquele momento, constituir uma barreira à escalada competitiva intermunicipal" (Santos, 2006: 139), redefinindo a escala de ação política voltada à atração de investimentos e à ampliação da competitividade da região.

Assim, o Mercado Comum do Vale do Paraíba (MERCOVALE) surgia como um "desdobramento multi-institucional" do Fórum (Santos, 2006: 139) de maneira concomitante à implantação da Volkswagen, refletindo a "necessidade de constituição de novos caminhos político-institucionais, os quais deveriam ser apoiados por uma ampla coalizão de interesses econômicos, políticos e sociais [...]" (Santos, 2006: 140) de modo a sustentar a atratividade regional. Mais amplamente, as novas dinâmicas sociopolíticas regionais nele sintetizadas conformavam um projeto de "construção social da região" (Santos, 2007), à medida que buscava estabelecer uma nova institucionalidade assentada na noção de território produtivo, orientada ao desenvolvimento econômico regional. A pedra de toque desse projeto de sócio-determinação territorial (Santos, 2007: 100) era, explicitamente, a atração de IED industrial de grande porte, que acabaria se mostrando efetiva com a chegada da Stellantis.

A liderança dessa rede por parte do Poder Executivo de Volta Redonda sob a gestão de Paulo Baltazar (1993-1997) seria consolidada pela Assessoria Especial para Desenvolvimento e Integração Regional, que assumiu "uma função mobilizatória" (Santos, 2006: 141) em relação ao projeto, entre 1997 e 1998, avançando: na "formulação de um documento de 'Adesão ao Mercovale', ao qual aderiram" oito municípios (Santos, 2006: 142); na produção de relatório acerca dos indicadores econômicos regionais; na realização de "seminários de capacitação de equipes administrativas municipais, além da formulação de projetos de captação de recursos externos" (Santos, 2006: 143); e, principalmente, na

> [...] elaboração de uma carta-compromisso endereçada à Peugeot-Citroën [hoje Stellantis], na qual os municípios da região comprometiam-se a colaborar – através da cessão de terrenos,

> expansão de infra-estrutura [*sic*] e concessão de incentivos fiscais – para a instalação de uma fábrica da empresa na região, independente[mente] do município que fosse escolhido para sediá-la (Amaral, 2001: 15 *apud* Santos, 2006: 142).

As fissuras presentes já no início desse arranjo se aprofundariam à medida que "região e mercado constituíam [...] uma síntese difícil de forjar, no interior da qual seus diversos componentes [...] aspiravam tornarem-se hegemônicos" (Santos, 2006: 140). Desse modo, se estabelecia uma "fratura política [...] em torno da liderança de Volta Redonda e Paulo Baltazar" (Santos, 2006: 144), fazendo com que se defrontassem "uma estratégia de marketing empresarial do território, fundada predominantemente na atratividade de empresas", de um lado; e um projeto de arranjo institucional dotado de "capacidade política regulatória supramunicipal" (Santos, 2006: 145), de outro.

O esvaziamento do MERCOVALE seria revertido com a política de Consórcios Regionais de Desenvolvimento, operada pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro durante a gestão de Anthony Garotinho (1999-2002), embora apenas até 2000. O destino do MERCOVALE estava selado, embora muitos dos agentes dessa rede sociopolítica continuem a recuperar propostas nela inspiradas em favor de um arranjo institucional regionalizado, a exemplo do Arranjo Produtivo Local Metalmecânico (Santos, 2006: 122) e do Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense (Santos, 2006: 149).

O que a experiência do MERCOVALE e de outras iniciativas que o sucederam indica é o aprofundamento da cisão entre agentes políticos e econômicos em escalas local e regional, sendo esses últimos cada vez mais propensos a se engajar em arranjos institucionais homogêneos. Nesses termos, o engajamento na criação do Cadastro de Fornecedores de Bens e Serviços de Cunho Metalúrgico, Mecânico, Automotivo e de Material Eletroeletrônico do Médio Paraíba e Sul Fluminense, com vistas à incorporação de empresas fornecedoras de base regional nas redes globais de produção automotiva (Ramalho, 2005: 499; Santos, 2021) ali instaladas; assim como a liderança assumida pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Automotivas, de Informática e de Material Eletro-Eletrônico do Médio Paraíba e Sul Fluminense (METALSUL) nos anos 2000, revelaram um nova centralidade das formas de ação coletiva promovidas

por agentes econômicos. O protagonismo assumido pelo empresariado sul fluminense tornava então evidente uma "agenda sociopolítica empresarial" na região (Santos, 2007: 109).

Da perspectiva das montadoras e de suas fornecedoras de primeira camada (Abreu *et al.*, 1999; Santos, 2021), essa tendência seria rapidamente incorporada, a partir da constituição do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), em 2013, uma iniciativa da Stellantis (Lima e Paiva, 2020) à qual se incorporaram posteriormente 23 firmas automotivas, como a Volkswagen, a Nissan, a Michelin, a Jaguar Land Rover e a Hyundai Heavy Industries do Brasil (IPeSI Digital, 2022). Como defendem Lima e Paiva (2020: 12), esse arranjo objetiva "pressionar o Estado a atender demandas específicas que favoreçam suas estratégias de ganho de produtividade e transferência de custos de produção", correspondendo "a uma agenda restrita" e, consequentemente, às formas de ação coletiva típicas de CTNs atuando em distritos centro-radiais (Markusen, 1995: 24).

Não obstante, uma terceira rede sociopolítica muito expressiva se desenvolveria um pouco mais tarde em torno do chamado Fórum Demissão Zero (Ramalho, 2015: 128), conformando uma "resposta regional" (Ramalho, 2012: 226) coletiva às decisões corporativas de "cortes de postos de trabalho" (Ramalho, 2012: 225) em algumas das principais firmas líderes regionais dos setores automotivo e, principalmente, siderúrgico – decisões essas motivadas pela crise financeira de 2008.

Esse caso é excepcional no sentido de que recupera e atualiza algumas das instituições ou "legados históricos que constituem as várias redes sociopolíticas" (Ramalho, 2012: 242) que caracterizam a dinâmica das atividades empresariais de grande porte na região, divergindo da tendência recente de estruturação de redes homogêneas pós-MERCOVALE, compostas por empresas e seus organismos de representação. Nesse sentido, permite observar a mobilização de "recursos organizacionais e a reconversão que [os agentes] realizam do capital político acumulado ao longo do tempo, em situações limite" (Ramalho, 2012: 228), indicando o potencial e a transversalidade da ação coletiva em redes multiagente nesse território.

O Fórum Demissão Zero emergiu a partir das "demissões [em massa] de trabalhadores das grandes empresas automotivas e siderúrgicas do sul do estado do Rio de Janeiro, entre 2008 e 2009, sendo os efeitos socioeconômicos negativos dessas demissões incorporados a um quadro moral-normativo promovido pela Igreja Católica, ancorado no "discurso cristão de

combate à injustiça, representada pelo desemprego e pela insensibilidade social do poder econômico" (Ramalho, 2012: 235). Nas palavras de Dom João Maria Messi, então bispo da Diocese de Barra do Piraí-Volta Redonda (1999-2011): "a prepotência do poder econômico julga e descarta as pessoas como se elas fossem objetos" (Foco Regional, 2009).

Durante a crise, as decisões de corte de pessoal variaram amplamente, tendo em conta as estratégias de relações de trabalho distintas das montadoras e da principal siderúrgica da região. Essas decisões partiram de processos de negociação impelidos por pressão política e social, que resultaram no "uso dos recursos [públicos] do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)" para a manutenção dos postos de 700 trabalhadores da Volkswagen (Ramalho, 2012: 234); passaram pela posição da Stellantis, que "optou pela demissão [dos trabalhadores do terceiro turno] ao final" (Ramalho, 2012: 233) de negociação frustrada com o SINDMETAL-SF; e chegaram à CSN, cujo "anúncio de dispensas em massa de operários" (Ramalho, 2012: 229), sem diálogo com o Sindicato, dera início à articulação que se consolidaria como o Fórum.

Nesse sentido, o Fórum Demissão Zero questionou decisivamente uma concepção dos efeitos negativos (o desemprego em massa) da ação econômica como externalidades, contestando a prerrogativa em que se assenta o próprio comando do capital sobre o trabalho em uma dimensão territorial. Assim, o Fórum se tornou, ainda que temporariamente, um arranjo sociopolítico capaz de influenciar a "esfera das decisões político-econômicas" (Ramalho, 2012: 226) cujo magnetismo intenso atraiu para sua órbita "prefeitos, secretários municipais, vereadores, deputados estaduais e federais" (Ramalho, 2012: 231) da região, representações empresariais agropecuárias, comerciais e de serviços, e industriais e de profissionais liberais[10], além do próprio empresariado local, à medida que as "demissões representavam uma ameaça aos trabalhadores, mas também ao futuro dos negócios locais" (Ramalho, 2012: 230). Nessas condições, mesmo os "membros da própria Volkswagen, da Peugeot [Stellantis]" (Messi, 2009) não puderam se furtar a participar.

10. Algumas das entidades locais envolvidas foram a Associação Comercial Industrial e Agropastoril de Volta Redonda (ACIAP-VR), o METALSUL, o Sindicado do Comércio Varejista de Volta Redonda (Sicomércio-VR), o Sindicato dos Engenheiros de Volta Redonda (SENGE-VR), o Lions Club Volta Redonda e o Rotary Clube Volta Redonda.

Ainda que liderado pelo SINDMETAL-SF e pela Igreja Católica, o Fórum Demissão Zero conseguiu instituir uma rede sociopolítica multiagente ou heterogênea, capaz de promover a "busca de consensos e de novas estratégias econômicas, construídos na esfera pública" (Ramalho, 2012: 225) e de "associar a questão do desemprego a uma pauta econômica mais ampla" (Ramalho, 2012: 228), que acabaria mesmo por resgatar algumas questões públicas específicas, como a ambiental, por exemplo.

Nesses termos, o Fórum recompôs algumas das condições de emergência de "experiências regionais de ação coletiva e iniciativas de institucionalização e cooperação entre atores sociais diversos" (Ramalho, 2012: 228), reinserindo agentes-chave como o SINDMETAL-SF e a Igreja Católica no debate sobre desenvolvimento regional; ampliando e diversificando as formas de ação coletiva e suas expressões institucionais; assim como produzindo articulações mais abrangentes com agentes políticos em escala nacional, em particular o Ministério do Trabalho e o Governo Federal, cujas ações se mostrariam decisivas para fazer refluir as demissões, mitigar seus efeitos mais nocivos e, no limite, refrear a mobilização da própria rede sociopolítica.

3. Corporações transnacionais, redes de produção e instituições econômicas

Com base no conjunto de pesquisas empíricas que documentaram e interpretaram as condições e formas da ação coletiva – homogênea e heterogênea – com vistas ao que foi definido como "um projeto de sócio-determinação do território" (Santos, 2006: viii), a agenda de pesquisa em torno da indústria automotiva sul fluminense privilegiaria, a partir dos anos 2010, a compreensão das "formas pelas quais as trajetórias de desenvolvimento são moldadas pelas instituições que coordenam atores econômicos diversos, mas interligados" (Abreu e Ramalho, 2005: 115).

Vistas, em um primeiro momento, como parte de um "processo de coordenação dos atores econômicos", ou "*economic governance*", no âmbito da literatura de cadeias globais de *commodities* (Gereffi e Korzeniewicz, 1994) e, posteriormente, de valor (Gereffi, 2005), as condições sociopolíticas de operação do polo automotivo impunham a necessidade de superar uma abordagem restrita às relações interfirma, em favor da compreensão das "variadas possibilidades de influência que os agentes sociais desfrutam em relação aos agentes econômicos e políticos, condicionando a efetivação de

estratégias corporativas [...], assim como perspectivas e trajetórias de desenvolvimento econômico" (Ramalho e Santos, 2018: 24).

Ao se posicionar a abordagem das redes globais de produção (RGPs) (Henderson *et al.*, 2011; Santos, 2011) no centro da agenda de pesquisa sobre essa indústria (Santos, 2021; Walmrath, 2021), tornou-se possível então conceber a rede como "unidade analítica privilegiada para a investigação de processos [socio]econômicos" (Santos, 2021: 69), abarcando a pluralidade de agentes e instituições que a compõem, assim como a transversalidade das escalas nas quais se inserem.

Já há pelo menos 40 anos, a noção de rede passou a integrar o *corpus* ferramental das ciências humanas, tendo assumido centralidade na sociologia a partir do surgimento e consolidação da Nova Sociologia Econômica (NSE). Nesses termos, a defesa do "papel de relações pessoais concretas e as estruturas (ou "redes") dessas relações" (Granovetter, 2007: 12) na conformação do comportamento econômico redefiniu a própria noção polanyiana de enraizamento[11] da economia na sociedade, resgatando-a de uma dimensão pré-moderna e, mais importante, posicionando-a no centro do edifício intelectual da NSE. Embora a subárea tenha se diversificado bastante desde então (Fligstein e Dauter, 2012), a noção de rede permaneceu central no projeto mais audacioso de investigação das relações entre economia e sociedade.

Parte desse programa transdisciplinar, as redes globais de produção dizem respeito ao complexo "nexo [interorganizacional] de funções e operações interligadas através das quais bens e serviços são produzidos, distribuídos e consumidos" (Henderson *et al.*, 2011: 153), mas também descartados (McGrath-Champ *et al.*, 2015), que integra "firmas (e partes de firmas) [...] [e] economias nacionais (ou partes dessas economias) de formas que possuem implicações colossais para seu bem-estar", sendo, por sua vez, "profundamente influenciadas pelos contextos sociopolíticos dentro dos quais elas estão enraizadas" (Henderson *et al.*, 2011: 153).

Nesses termos, RGPs são formas organizacionais (cf. Durand, Flacher e Frigant, 2018) heterogêneas e multiescalares, sendo, portanto, povoadas por agentes tão diversos quanto sindicatos e associações patronais, movimentos sociais, empresas de pequeno porte e CTNs, organismos estatais, instituições multilaterais, etc., cuja capacidade de ação é espacialmente desi-

11. Para uma discussão abrangente da trajetória do conceito na NSE, ver Monteiro e Lima (2021).

gual. Sua heterogeneidade constitutiva proporciona, assim, uma posição de observação privilegiada das atividades econômicas, conjugando a centralidade da ação econômica promovida por CTNs aos "fenômenos economicamente relevantes" (Weber, 2006) que lhe conferem concretude e, portanto, desconstruindo a oposição entre agente e contexto. Nesses termos, a própria noção de organização econômica é reinterpretada "a partir de limites interno-externo menos definidos [...] [, em] uma abordagem relacional que apreende as interações entre agentes econômicos e não econômicos como constitutiva da própria agência" (Santos, 2021: 69).

Essa incorporação de um modelo analítico multiagente e multiescalar permite investigar as CTNs automotivas como "redes dentro de redes, estruturadas através de uma miríade de relações, transações, trocas e interações complexas dentro de sua própria rede corporativa interna e entre essa rede e as dos outros atores-chave" (Dicken, 2011: 121), reconstituindo "uma compreensão relacional da conformação das estratégias corporativas em rede" (Ramalho e Santos, 2018: 25).

Moldadas por CTNs, isto é, agentes econômicos dotados de racionalidade limitada "cujo objetivo-chave é o valor", RGPs constituem, nesses termos, formas organizacionais singulares (Durand, Flacher e Frigant, 2018) que, assim como a firma verticalmente integrada, estão ancoradas em processos relacionados ao valor. Nessa perspectiva, visto como "resultado do processo de trabalho" (Ramalho e Santos, 2018: 11), que responde por sua criação, o valor estaria associado também a processos de ampliação e de captura relacionados a formas de renda específicas – de marca, de política comercial, organizacionais, relacionais e tecnológicas (Henderson *et al.*, 2011: 156).

A dimensão do valor evidencia "as interações competitivas e/ou cooperativas no âmbito da economia 'estrita'" (Ramalho e Santos, 2018: 11), conformando a paisagem das relações interfirma e da governança econômica. No entanto, enquanto a criação de valor é fundamentalmente indeterminada e, portanto, depende de condições específicas e mutáveis da disputa em torno do controle do processo de trabalho (Braverman, 1987; Cumbers, Nativel e Routledge, 2008; Ramalho, 1991; Selwyn, 2013), os processos de ampliação e captura remetem a estratégias corporativas cada vez mais distanciadas das operações produtivas, enfocando dinâmicas de financeirização, coordenação logística e gestão de marca (Maggi, 2018; Santos, 2021; Souza, Lima e Monteiro, 2022), por exemplo.

Nesses termos, embora a assimetria de recursos seja a norma em RGPs – em nosso caso, automotivas (Santos, 2021), conferindo aos agentes níveis de autonomia e influência na rede bastante diversos, relações de poder não operam em um registro binário, opondo agentes poderosos, de um lado, e agentes completamente destituídos de poder, de outro (cf. Gaventa, 1982). Em realidade, o poder, isto é, a "capacidade que um ou mais agentes têm de influenciar o comportamento de outros [...] em um sentido previamente estabelecido é partilhada de forma assimétrica" (Santos, 2011: 134). Enquanto montadoras atuam muitas vezes como *price makers* diante de firmas transportadoras e concessionárias, transferindo custos e riscos, e pressionando a lucratividade desses agentes (Santos, 2021: 77-78), por exemplo, cada vez mais, *mega suppliers*, atuando na primeira camada de fornecimento, dominam a fabricação de sistemas complexos de componentes e conformam redes próprias, se engajando em regimes de governança (Gereffi, 2005) e de distribuição de valor menos assimétricos.

Não obstante, se o poder corporativo diz respeito a capacidades de coordenação e controle de atividades econômicas que transcendem fronteiras nacionais (Dicken, 2011: 110), quase se confundindo com a forma organizacional da CTN, tais capacidades se encontram e se associam a propriedades exibidas por agentes políticos e sociais – como indicam os exemplos de redes sociopolíticas discutidos na seção anterior –, que detêm e mobilizam recursos territorialmente concentrados, partindo de suas redes pessoais, passando por entendimentos culturais, e chegando a uma variedade de instituições e padrões de ação política que são decisivos para a forma definitiva de decisões corporativas de amplas consequências, como aquelas relacionadas ao investimento (cf. Bandelj, 2011).

Por fim, o conceito de enraizamento adotado na abordagem das RGPs abrange tanto a dimensão das relações interfirma, à medida que considera que "a interação repetida entre os agentes econômicos na rede tende a influenciar seus padrões de comportamento individual e coletivos futuros, promovendo estabilidade" ou confiança (Ramalho e Santos, 2018: 12-13), quanto a esfera dos relacionamentos externos à firma, na qual os agentes políticos e sociais são decisivos. Nesses termos, ao destacar os "aspectos dos arranjos sociais e espaciais nos quais aquelas firmas estão enraizadas e que influenciam suas estratégias [...]" (Henderson *et al.*, 2011: 159), essa abordagem destaca duas outras modalidades de enraizamento.

A primeira delas considera os padrões distintos de efetivação das estratégias corporativas (Ramalho e Santos, 2017), condicionados fortemente por dinâmicas socioeconômicas. Nesses termos, a noção de "enraizamento territorial" (Henderson *et al.*, 2011: 160) confere densidade à "ancoragem territorial ou de lugar" (Santos, 2011: 137) que caracteriza o investimento produtivo. De modo complementar, o investimento e, em particular, o investimento automotivo, difere de modo considerável no que respeita à sua origem, isto é, em sua relação com instituições que o estruturam e condicionam o comportamento dos agentes em seu entorno. Assim, o "enraizamento social" (Hess, 2004) remente aos "condicionamentos institucionais da ação social de tipo econômico, suportando e constrangendo as opções disponíveis às CTNs" (Ramalho e Santos, 2018: 14).

Esse enquadramento teórico-metodológico vem permitindo interpretar o processo de expansão da indústria automotiva sul fluminense a partir dos anos 2010. Assim, ao parque automotivo regional vieram se somar: a fábrica de equipamentos e máquinas pesadas (linha amarela) e de veículos industriais da sul-coreana Hyundai Heavy Industries do Brasil, cujas operações em Itatiaia foram iniciadas em 2013; a unidade da Nissan, que iniciou a produção de automóveis e motores no município de Resende em 2014; assim como a unidade de montagem de automóveis de tipo *completely knocked-down* (CKD) da Jaguar Land Rover, que chegou a Itatiaia em 2016.

Em face da ampliação e diversificação significativa do polo automotivo, Santos (2021) analisou as estratégias corporativas das cinco montadoras atuando na região. Articulando a dimensão da origem institucional dessas firmas, apontada no trabalho, ao plano de destino e operação efetiva desses investimentos, esse e outros trabalhos vêm demonstrando que os padrões históricos e culturais que caracterizam o surgimento e evolução dessas firmas, de um lado, e as condições sociopolíticas de operação de fábricas e subsidiárias por elas controladas no território sul fluminense, de outro, influenciam sua ação econômica de forma decisiva.

Nesses termos, no que respeita diretamente ao processo de trabalho, um *continuum* de enraizamento-desenraizamento social e territorial vem acompanhando o desenvolvimento do polo automotivo desde a chegada das pioneiras Volkswagen e Stellantis, cujas atitudes díspares em face de suas representações ou comissões de fábrica vêm sendo continuamente apontadas (Francisco, 2006; 2007; Ramalho, 2004b), assim como as reações

em termos de ação coletiva mobilizadas pelo SINDMETAL-SF e outros sindicatos atuantes com as bases dessas empresas no Brasil (Hamdan, 2020).

A variedade de padrões de controle do processo de trabalho também tem sido observada em contextos de crise de demanda e retração da atividade produtiva, como na experiência que derivou no Fórum Demissão Zero (Ramalho, 2012), mas também nas dinâmica de barganha (ou recusa a negociar) para a redução da força de trabalho das montadoras entre 2015 e 2017, centradas no Programa de Proteção ao Emprego (PPE), como indicou Walmrath (2018); assim como nas formas de adoção ou não do regime de trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 (Prado, Bicev e Martins, 2022).

Mais amplamente, o implante da unidade da Nissan em Resende em 2014 é emblemático das dinâmicas de enraizamento que caracterizam a chegada, instalação e início das operações de uma montadora. Assim, o estudo de caso apresentado por Walmrath (2021) é particularmente elucidativo porque demonstra que o investimento da Nissan se enraíza social e territorialmente de modo específico no que respeita às dimensões do tempo e do espaço.

Nesses termos, o enfoque da estratégia de mercado da corporação japonesa nos mercados emergentes, e sul-americano, em particular, foi estruturado em um processo de longo prazo, entre 2005 e 2014, convergente com sua história de internacionalização. Mais importante, o ritmo do processo foi tipicamente inconstante, sendo determinado, em momentos-chave, por agentes e instituições não econômicos, em detrimento da estratégia corporativa.

Em um plano institucional, cabe destacar, o acordo comercial entre o Mercosul e o México e o estabelecimento de cotas de importação, o diferimento tributário associado à isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), e as negociações em torno da adesão a um novo regime automotivo, representado pelo Inovar-Auto, que acabariam por testar a propensão da Nissan ao enraizamento territorial, influenciando seu comportamento e induzindo um ritmo de implantação da unidade, entre 2010 e 2014.

Da perspectiva dos agentes, se o Governo Federal e sua ação para estabelecer uma política de substituição de importações de sistemas de autopeças foram determinantes, nas ações voltadas à atração do IED da Nissan assumem destaque o Governo do Estado do Rio de Janeiro, a partir da liderança da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico e do apoio

da CODIN,[12] mas também a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) e a Prefeitura Municipal de Resende, empenhadas na conformação de um pacote de incentivos fiscais, creditícios e infraestruturais capaz de superar o regime fluminense de atração de investimento automotivo dos anos 1990 e 2000 (Ramalho, 2004b: 201).

Nesses termos, a dinâmica espacial do investimento foi profundamente afetada por agentes e instituições operando nas escalas nacional, estadual e municipal, se sobrepondo à escala global e ao agente econômico matricial em alguns momentos e reconstruindo o IED da Nissan como um processo eminentemente multiescalar e, por conseguinte, enraizado no território.

Em síntese, a incorporação dos recursos analíticos da abordagem das RGPs à investigação sobre a indústria automotiva sul fluminense permitiu um enquadramento teórico e metodológico integrado de elementos que já vinham sendo valorizados ao longo de um percurso investigativo que progressivamente transcendeu a fábrica e o processo de trabalho como unidade de análise, se debruçando sobre o território produtivo e as redes sociopolíticas e, finalmente, abarcando as CTNs, suas estratégias e as redes de produção globais que estas coordenam na economia contemporânea.

Conclusão

O percurso investigativo, aqui delineado em seus traços mais gerais, apresenta notadamente características de um empreendimento coletivo de longo prazo, cujas inflexões são intimamente associadas à formação e à integração de levas de pesquisadores e pesquisadoras à análise dos processos de desenvolvimento econômico impulsionados pela indústria automotiva no sul do estado do Rio de Janeiro. Essa agenda de pesquisa colaborativa e plural, que permanece em aberto, não deixa de repor continuamente desafios, empíricos, mas também teóricos e metodológicos.

No primeiro plano, empírico, a chegada de três novas montadoras – Hyundai Heavy Industries do Brasil, Nissan e Jaguar Land Rover –, incita considerar os arranjos sociopolíticos associados à sua atração, ainda não propriamente investigados para as montadoras sul-coreana e indo-britânica. Da mesma forma, possíveis saídas de algumas delas em face da crise en-

12 Não coincidentemente, tais agentes figuram como destaque similar nas análises dos processos de implantação da Volkswagen (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Ramalho, 2005) e da Stellantis (Lima, 2005).

frentada pelo setor trazem à baila problemas ainda pouco enfrentados nos estudos sobre a indústria automotiva, como o do desinvestimento – e potencialmente, o da desindustrialização – e seus efeitos para trabalhadores, firmas e territórios.

Ao mesmo tempo, os modos como as montadoras e *mega suppliers* modificam suas posições na RPG automotiva também deverão merecer consideração específica nos próximos anos, desdobrando a intuição seminal de Abreu, Beynon e Ramalho (2000) acerca da focalização das firmas líderes nos processos de ampliação e captura de valor e, progressivamente, mais distantes de sua criação, através do processo de produção. As tendências de financeirização (Souza, Lima e Monteiro, 2022) e gestão de marca (Maggi, 2018) são particularmente ilustrativas daquelas dinâmicas e vêm se aprofundando na região, ainda que de forma diversificada.

Por sua vez, a divisa metodológica entre abordagens qualitativa e quantitativa vem sendo continuamente 'desrespeitada' por essa agenda, que integra algumas de suas principais formas de coleta e análise de dados em uma perspectiva que valoriza explicitamente a agência e a voz dos trabalhadores, porém sem desconsiderar as dinâmicas de poder e os condicionamentos estruturais impostos em escalas de ação política que muitas vezes os transcendem. No entanto, outras frentes metodológicas parecem promissoras e tendem a renovar a capacidade da agenda de pesquisa de captar e explicar a complexidade e dinâmica incessantes que caracterizam esse setor.

Nesses termos, o *survey* mais recente sobre o perfil dos trabalhadores e sobre as condições e relações de trabalho no setor automotivo fluminense (DTA, 2021) avança, de maneira inédita, na compreensão integrada desses agentes, adotando a rede como unidade de análise, o que permitiu abranger toda a força de trabalho da RGP automotiva sul fluminense. Entretanto, uma fronteira permanece intocada, a das relações comerciais entre montadoras e fornecedoras no âmbito dessa rede, cuja investigação deverá indicar os modos específicos de "enraizamento de rede" (Henderson *et al.*, 2011: 160-161) que condicionam as condições de *upgrading* econômico e social (Barrientos *et al.*, 2011; Selwyn, 2013) do sul do estado do Rio de Janeiro. Movimentos recentes das firmas líderes relacionados ao *upgrading* industrial de processo (e.g. indústria 4.0) e de produto (e.g. eletrificação veicular) na região tornam esse enfoque não apenas oportuno, mas absolutamente necessário.

Em grande medida, esse desafio deverá ser respondido a partir da diversificação de métodos de coleta e análise de dados, a exemplo da análise de redes sociais (ARS) de tipo corporativo, permitindo transitar de uma concepção predominantemente teórica e metafórica de rede (Scott e Carrington, 2011: 181) à RGP automotiva empírica, consequentemente esclarecendo a natureza das relações interfirma e sua contribuição efetiva para o enraizamento de processos desenvolvimentistas no sul fluminense.

Por fim, a vitalidade e os resultados até agora obtidos por esse percurso investigativo justificam a renovação dos investimentos do DTA nessa agenda de pesquisa, considerando sua contribuição para a formação de pesquisadores e pesquisadoras em níveis de graduação e pós-graduação e sua contínua capacidade de responder a problemas públicos de inegável relevância. Nesses termos, espera-se que esse trajeto coletivo tenha vida longa e siga gerando conhecimento sobre os processos de mudança social e desenvolvimento econômico associados à indústria automotiva no estado do Rio de Janeiro.

Bibliografia

Abreu, Alice Rangel de Paiva; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2000). The Dream Factory': VW's modular production system in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society,* v. 14, n. 2, p. 265-282.

Abreu, Alice Rangel de Paiva *et al.* (1999). Industrial restructuring and inter-firm relations in Brazil: a study of the auto-parts industry in the 1990s. *Occasional Papers,* n. 21, p. 1-40.

Abreu, Alice Rangel de Paiva; Ramalho, José Ricardo (2003). Regional development and new labor strategies: trade unions and the new car plants in Resende, Brazil. *In*: Cornfield, Daniel B.; Mccammon, Holly J. (Orgs.). *Labor Revitalization: global perspectives and new initiatives*. New York: Elsevier, p. 131-152.

Abreu, Alice Rangel de Paiva; Ramalho, José Ricardo (2005). Para além do processo de trabalho: uma agenda de pesquisa para o pólo automotivo do Rio de Janeiro. *In*: Gitahy, Leda; Leite, Marcia de Paula (Orgs.). *Novas tramas produtivas: uma discussão teórico-metodológica*. São Paulo: Ed. SENAC. São Paulo, p. 105-119.

Alves, Paulo Roberto Torres (2018). *Meio Ambiente e Ação Coletiva no Sul fluminense: a experiência da Comissão Ambiental Sul.* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (1997). O Consorcio Modular da VW: um novo modelo de produção. *In*: Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (Orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta.

Bandelj, Nina (2011). *From Communists to Foreign Capitalists: the social foundations of foreign direct investment in postsocialist Europe*. Princeton: Princeton University Press.

Barbosa, Marcio Moises de Souza; Hamdan, Tarik Dias; Pellini, Mauri Penna Firme (2022). Trabalho e qualificação no setor automotivo: novos padrões de formação profissional no sul do estado do Rio Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Barrientos, Stephanie *et al.* (2011). Decent work in global production networks: framing the policy debate. *International Labour Review,* v. 150, n. 3-4, p. 297-317.

Bernardelli, Sérgio (2003). *Entrevista com Sérgio Bernardelli, Prefeito de Porto Real*. Entrevistador: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio. Realizada em 30 mai. 2003.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2009). *O Novo Espírito do Capitalismo*. Rio de Janeiro: WMF Martins Fontes.

Braverman, Harry (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no séc. XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara.

Cardoso, Isabel Cristina da Costa (2012). Desenvolvimento, expansão urbana e segregação social: desafios ao desenvolvimento urbano de Resende a partir do século XXI. *In*: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 125-160.

Cordeiro, Marina de Carvalho (2008). *"Ser trabalhador flexível e competente": um olhar sobre a dinâmica família, trabalho e educação.* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Cox, Kevin R. (2005). Introduction: the politics of local and regional development. *Space and Polity,* v. 9, n. 3, p. 191-200.

Cruz, Guilherme dos Santos (2005). *Entrevista com Guilherme dos Santos Cruz, Gerente Executivo de Recursos Humanos da Volkswagen*. Entrevistador: Santos, Rodrigo Salles Pereira dos. Realizada em 4 nov. 2005.

Cumbers, Andy; Nativel, Corinne; Routledge, Paul (2008). Labour agency and union positionalities in global production networks. *Journal of economic geography,* v. 8, n. 3, p. 369-387.

Dicken, Peter (2011). Transnational Corporations: the primary 'movers and shapers' of the global economy. *In*: Dicken, Peter (Org.). *Global Shift: mapping the changing contours of the world economy*. 6th ed. London: Sage, p. 109-168.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Durand, Cédric; Flacher, David; Frigant, Vincent (2018).

Fligstein, Neil; Dauter, Luke (2012). A sociologia dos mercados. *Caderno CRH,* v. 25, n. 66, p. 481-504.

Foco Regional (2009). Bispo critica em ato 'prepotência do poder econômico' e diz que Volta Redonda 'não tem dono'. *Foco Regional*.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2005). *A Comissão Enxuta: ação política na fábrica do consórcio modular em Resende*. São Paulo: EDUSC/ANPOCS.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2006). A comissão enxuta: ação política no "consórcio modular". *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X, p. 199-225.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2007). Organização dos trabalhadores na fábrica contemporânea: o caso do consórcio modular. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 167-194.

Gaventa, John (1982). *Power and powerlessness: quiescence and rebellion in an Appalachian valley*. Chicago: University of Illinois Press.

Gereffi, Gary (2005). The Global Economy: organization, governance, and development. *In*: Smelser, Neil J.; Swedberg, Richard (Orgs.). *The Hand-*

book of Economic Sociology. 2nd ed. Princeton; Oxford; New York: Russel Sage Foundation; Princeton University Press, p. 160-182.

Gereffi, Gary; Korzeniewicz, Miguel (Orgs.) (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Santa Barbara: ABC-CLIO.

Granovetter, Mark (2007). Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE-eletrônica,* v. 6, n. 1, p. 1-41.

Hamdan, Tarik Dias (2020). Variedades de Relações Industriais: capacidade de barganha dos sindicatos nas corporações da indústria automobilística. *Revista do CFCH,* Edição Especial SIAC 2019, p. 1-4.

Henderson, Jeffrey *et al.* (2011). Redes de produção globais e a análise do desenvolvimento econômico. *Revista Pós Ciências Sociais,* v. 8, n. 15, p. 143-170.

Hess, Martin (2004). 'Spatial' Relationships? Towards a reconceptualization of embeddedness. *Progress in Human Geography,* v. 28, n. 2, p. 165-186.

IBGE (2017). *Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias: 2017*. Rio de Janeiro: IBGE.

IPeSI Digital (2022). Cluster Automotivo Sul Fluminense busca melhor infraestrutura e desenvolvimento de fornecedores locais. *IPeSI Digital,*, 26 jan. 2022. Disponível em <https://ipesi.com.br/cluster-automotivo-sul--fluminense-busca-melhor-infraestrutura-e-desenvolvimento-de-fornecedores-locais/>. Acesso em 1 fev. 2022.

Junqueira, Rodrigo (1999). *Entrevista com Rodrigo Junqueira, Diretor de Relações Corporativas da PSA Peugeot-Citroën*. Entrevistador*:* Ramalho, José Ricardo; Abreu, Alice Rangel de Paiva. Realizada em 18 mai. 1999.

Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci (2018). Apresentação. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 15-25.

Lima, Raphael Jonathas da Costa (2005). *Açúcar, coca-cola e automóveis: ação político-empresarial na construção de um "município modelo" em Porto Real (RJ).* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Lima, Raphael Jonathas da Costa; Paiva, Alexandre Duarte de (2020). O Cluster Automotivo Sul Fluminense: experiência de arranjo produtivo ou arranjo institucional? *Desenvolvimento em Questão,* v. 18, n. 50, p. 10-23.

Maggi, Diego Moreira (2018). *Criando Valor para além da Fábrica? Um estudo sobre a estratégia de marca da MAN Latin America.* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Markusen, Ann (1995). Áreas de atração de investimentos em um espaço econômico cambiante: uma tipologia de distritos industriais. *Nova economia,* v. 5, n. 2, p. 9-44.

McAdam, Doug; Tarrow, Sidney; Tilly, Charles (2009). Para mapear o confronto político. *Lua Nova: revista de cultura e política,* n. 76, p. 11-48.

McGrath-Champ, Susan *et al.* (2015). Global destruction networks, the labour process and employment relations. *Journal of Industrial Relations,* v. 57, n. 4, p. 624-640.

Messi, Dom João Maria (2009). *Entrevista com Dom João Messi, Bispo da Diocese de Barra do Piraí-Volta Redonda.* Entrevistador: Ramalho, José Ricardo; Alves, Paulo Roberto; Moura, Daniel de Freitas; Campos, Luna Ribeiro; Silva, Eduardo Ângelo da. Realizada em 20 mar. 2009.

Miozzo, Marcela (2000). Transnational corporations, industrial policy and the 'war of incentives': The case of the Argentine automobile industry. *Development and Change,* v. 31, n. 3, p. 651-680.

Monteiro, Cristiano Fonseca; Lima, Raphael Jonathas da Costa (2021). Embeddedness and disembeddedness in economic sociology in three time periods. *Sociologia & Antropologia,* v. 11, n. 1, p. 43-67.

Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda de Almeida; Carvalho Neto, Antonio Moreira de (Orgs.) (2002). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A.

Pereira, Carla Regina Assunção (2008). *Relações políticas e desenvolvimento regional: o caso da indústria automobilísitca no Sul fluminense - Volkswagen e PSA Peugeot Citroën.* Tese de Doutorado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Pereira, Sérgio Eduardo Martins (2003). *Trajetórias individuais e ação sindical no polo industrial do Sul fluminense.* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.

Prado, Marcos Lázaro; Bicev, Jonas Tomazi; Martins, Fernando Ramalho (2022). Rumo a um novo normal? Vida, trabalho e emprego no polo automotivo durante a pandemia de Covid-19. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Ramalho, José Ricardo (1989). *Estado-patrão e luta operária: o caso FNM*. São Paulo: Paz e Terra.

Ramalho, José Ricardo (1991). Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais,* n. 32, p. 31-48.

Ramalho, José Ricardo (1999). Organização Sindical e a Instalação de Novas Fábricas do Setor Automobilístico: o caso do Sul Fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome (Org.). *O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois*. Petrópolis; São Paulo: Ed. Vozes; EDUC; Unitrabalho, p. 211-228.

Ramalho, José Ricardo (2004a). New Forms of Industrial Organization, Regional Development and the Impact on Work Restructuring in Brazil. *In*: Beukema, Leni; Carillo, Jorge H. (Org.). *Globalism/Localism at Work*. New York: Elsevier, p. 25-39.

Ramalho, José Ricardo (2004b). Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística brasileira. *Caderno CRH,* v. 17, n. 41, p. 25-37.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados,* v. 48, n. 3, p. 491-523.

Ramalho, José Ricardo. (2009). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ*.

Ramalho, José Ricardo (2012). Fórum Demissão Zero: crise e ação coletiva no Sul fluminense. *In*: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 225-246.

Ramalho, José Ricardo (2015). Indústria e desenvolvimento: efeitos da reinvenção de um território produtivo no Rio de Janeiro. *Revista Pós Ciências Sociais,* v. 12, n. 24, p. 117-142.

Ramalho, José Ricardo *et al.* (2022). O que mudou no perfil do trabalhador automotivo fluminense? Variações no trabalho industrial em 3 contextos de pesquisa. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002). VW's modular system and workers' organization in Resende, Brazil. *International Journal of Urban and Regional Research,* v. 26, n. 4, p. 756-766.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2003). Trabalhadores, sindicatos e novas áreas industriais no Brasil. *Revista de Ciências Sociais,* v. 34, n. 1, p. 7-17.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006a). Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. *Tempo social,* v. 18, n. 1, p. 115-132.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006b). Um perfil dos trabalhadores do "consórcio modular". *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X, p. 91-110.

Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2017). Estrategias corporativas y relaciones de trabajo en empresas transnacionales norteamericanas y Mexicanas en Brasil. *In*: De la Garza, Enríque; Hernández, Marcela (Orgs.). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. Ciudad de México: UAM; Gedisa, p. 317-373.

Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2018). Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. *Tempo social,* v. 30, n. 1, p. 9-29.

Rodrigues, Iram Jácome *et al.* (2007). Velhos e novos operários da indústria automobilística: o ABC paulista e o Sul fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 45-70.

Rodríguez-Pose, André; Arbix, Glauco (2001). Strategies of waste: bidding wars in the Brazilian automobile sector. *International Journal of Urban and Regional Research,* v. 25, n. 1, p. 134-154.

Rodriguez, Luiz de Oliveira (1997). *Entrevista com Luiz de Oliveira, Presidente do SINDMETAL-SF*. Entrevistador*:* Ramalho, José Ricardo; Ladosky, Mario Henrique Guedes; Mamani, Hernán Armando. Realizada em 18 mai. 1997.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2006). *A Construção Social da Região: desenvolvimento regional e mobilização sociopolítica no Sul Fluminense.* Dissertação de Mestrado. PPGSA /Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2007). O Sul fluminense em questão: o papel das redes sociopolíticas na promoção do desenvolvimento regional. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o sul fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 89-118.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2011). Redes de Produção Globais (RPGs): contribuições conceituais para a pesquisa em Ciências Sociais. *Revista Pós Ciências Sociais,* v. 8, n. 15, p. 127-142.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios,* v. 17, n. 1, p. 65-94.

Scott, Allen John; Storper, Michael (Orgs.) (1986). *Production, Work, Territory: the geographical anatomy of industrial capitalism*. London: Allen & Unwin.

Scott, John P.; Carrington, Peter J. (2011). *The SAGE handbook of social network analysis*. London: SAGE Publications.

Selwyn, Ben (2013). Social upgrading and labour in global production networks: a critique and an alternative conception. *Competition & Change,* v. 17, n. 1, p. 75-90.

Souza, Luiz Henrique Cirne de; Lima, Raphael Jonathas da Costa; Monteiro, Cristiano Fonseca (2022). O grupo Jaguar Land Rover e a financeirização: o reposicionamento diante de uma nova concepção de controle. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume,

Walmrath, Lucas Lemos da Silva (2018). Proteção ao emprego e renda em tempos de crise: o PPE na Man Latin America. *Revista Habitus,* v. 16, n. 1, p. 42-61.

Walmrath, Lucas Lemos da Silva (2021). *O Enraizamento Sociopolítico da Decisão de Investimento Locacional: a opção da Nissan por Resende (RJ).* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Weber, Max (2006). *A 'Objetividade' do Conhecimento nas Ciências Sociais*. São Paulo: Ática.

DESAFIOS PARA A AÇÃO POLÍTICA DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS NO SUL FLUMINENSE: UMA DÉCADA DE ORGANIZAÇÃO E DE LUTA[1]

Elaine Marlova Venzon Francisco

Mentes que anseiam por um platonismo asseado logo se tornam impacientes com a história real
Thompson (2001).

Introdução

O capítulo trata dos desafios postos à organização dos trabalhadores metalúrgicos do polo automotivo na região sul fluminense, analisados pelo foco das diversas mudanças ocorridas na Comissão de Fábrica da Volkswagen (VW) Caminhões e Ônibus. Passados vinte e cinco anos da implantação da VW em Resende (RJ), com seu modelo único de organização da produção, o Consórcio Modular, é possível avaliar avanços e retrocessos ocorridos na trajetória de organização dos trabalhadores metalúrgicos, tanto através da Comissão de Fábrica, quanto da atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF).

O avanço da organização no chão de fábrica, constatado na década de 1990, principalmente pela atuação da Comissão, foi refreado por um conjunto de mudanças ocorridas, seja no âmbito da corporação, com a incorporação da VW Caminhões e Ônibus pela MAN AG, em 2008[2], seja no âmbito do Sindicato, marcado por tumultuados processos eleitorais, seja no interior da própria Comissão de Fábrica, pela ação política de seus agentes. Na prática, houve um enfraquecimento dos mecanismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, principalmente aqueles conquistados anteriormente e ligados à organização e mobilização no interior da produção.

1. Versão ligeiramente modificada do capítulo de minha autoria, "Desafios para a organização dos trabalhadores metalúrgicos no Sul fluminense: uma década de experiências" (Francisco, 2012).

2. Em 2015, a MAN passaria a integrar a Volkswagen Truck & Bus GmbH que, por sua vez, seria incorporada pelo grupo TRATON, em 2018 (Volkswagen Caminhões e Ônibus, 2020).

A proposta aqui é recuperar a breve história da organização e ação política dos trabalhadores no interior de uma planta industrial singular (Consórcio Modular) e avaliar suas especificidades. A hipótese é a de que a ação política dos operários, através da Comissão de Fábrica, consegue superar os desafios colocados por esse novo modelo de organização gerencial, assim como tem condição de conviver com as diversas conjunturas políticas pelas quais tem passado o SINDMETAL-SF, mas perde poder de mobilização devido às escolhas políticas realizadas por seus representantes dentro da fábrica.

A fábrica iniciou suas operações em 1996. Em 1999, a primeira greve dos trabalhadores trouxe, como um de seus resultados, a criação de uma Comissão de Fábrica composta, inicialmente, por três representantes. Mas, com uma década de existência e em seu quarto mandato, a Comissão de Fábrica apresentou um refluxo nos patamares de organização conquistados nos anos anteriores, tanto dentro da fábrica, na articulação com o SINDMETAL-SF, quanto na relação com outras instâncias de representação existentes na própria corporação, como as comissões de fábrica de outras plantas e os comitês nacional e mundial dos trabalhadores da VW.

1. A organização dos trabalhadores do Consórcio Modular

O ponto de partida da análise é a ação política desenvolvida pela Comissão de Fábrica[3] da VW Caminhões e Ônibus, ressaltando as peculiaridades daquela planta, especialmente o uso do conceito de organização da produção no formato de Consórcio Modular e as características de fábrica *greenfield*. Podemos dizer que a existência desta Comissão tem desempenhado um importante papel na democratização das relações de trabalho no chão de fábrica, assim como na ampliação das pautas de negociação encaminhadas pelo Sindicato local.

No Consórcio Modular da VW[4], os fornecedores dos subconjuntos dos veículos se posicionam diretamente na linha de produção, atuando como parceiros e como montadores. A VW planeja e supervisiona a montagem do produto e se incumbe da venda. Utiliza-se o *just in time*, e os subconjun-

3. Esta pesquisa acompanhou a trajetória da Comissão de Fábrica entre 2001 e 2014. A análise de parte desta trajetória está em Francisco (2005).

4. Sobre este conceito de organização da produção ver, entre outros, Francisco (2006) e Abreu, Beynon e Ramalho (2000).

tos são enviados pelas matrizes das empresas parceiras localizadas no estado de São Paulo. O Consórcio é composto por sete empresas "parceiras", também chamadas de módulos, mais a VW, que definem diariamente as metas de produção e os padrões de qualidade. Além dos módulos, há outras empresas "terceiras" que atuam em funções de logística, manutenção, recursos humanos, restaurante, limpeza, segurança, entre outros. Segundo a definição institucional:

> A fábrica da MAN Latin America em Resende adotou um modelo inovador de gestão. [...] Trata-se do [...] Consórcio Modular. Funciona assim: oito parceiros fazem a montagem de conjuntos completos de peças. São eles a Maxion (que cuida da montagem do chassi), a Arvin Meritor (eixos e suspensão), a Remon (rodas e pneus), a Powertrain (motores), a AKC (armação da cabine), a Carese (pintura) e a Continental (acabamento da cabine). O controle de qualidade do produto é de total responsabilidade da MAN Latin America. Por sua vez, o Consórcio Modular busca redução nos custos de produção, investimento, estoques, tempo de produção e, principalmente, agilidade na produção de veículos diferenciados. Os parceiros não participam do lucro final dos produtos. Eles continuam sendo fornecedores, com a grande diferença de também montar as peças que vendem. Na fábrica, compartilham com a MAN toda a infraestrutura, o que inclui o restaurante e o ambulatório. A estratégia aumenta a produtividade e torna a montagem mais eficiente e flexível. Além disso, ao compartilhar a produção com os parceiros, a empresa consegue se concentrar mais em outros aspectos de seu negócio, como a logística, as estratégias de marketing, o atendimento ao consumidor e, em especial, o desenvolvimento de novos produtos (MAN Latin America, 2010).

A fábrica começou a operar em 1996, em plena "guerra fiscal" entre os estados brasileiros, após o estabelecimento do "novo regime automotivo". Instalou-se em uma região com características dos chamados *greenfields*: infraestrutura providenciada pelo Estado, incentivos fiscais, proximidade com o mercado consumidor e saídas para exportação, mão de obra jovem e minimamente qualificada, e pouca atuação sindical. No que tange às relações de trabalho, todos os funcionários, assim como os terceirizados,

ficaram vinculados ao mesmo sindicato, o SINDMETAL-SF[5]. Os acordos coletivos referentes a reajustes salariais, benefícios e definição de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) são negociados exclusivamente para os operários vinculados às empresas do Consórcio Modular.

Apesar deste contexto, em princípio desfavorável à organização dos trabalhadores[6], a Comissão de Fábrica foi formalizada e conta com dois representantes eleitos. Na VW, as comissões de fábrica[7] atuam desde a década de 1980, sendo que a organização mundial de seus trabalhadores remonta à década de 1970, com a formalização do Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW, em 1999. Por sua vez, o Comitê Nacional dos Trabalhadores na Volkswagen, iniciado em 2003, foi consolidado em 2005.

Já o SINDMETAL-SF[8] atua junto com esta base desde o início da fábrica. O Acordo Coletivo assinado entre o SINDMETAL-SF e as empresas do Consórcio Modular regula as relações entre a Comissão de Fábrica e as empresas do Consórcio. Este acordo delimita o âmbito de atuação política da Comissão, impedindo sua intervenção em questões jurídicas, e na representação dos trabalhadores terceirizados. Além disso, lhe é vedada a realização de paralisações e assembleias dentro da fábrica. Na prática, no entanto, tais limites legais não têm impedido que a Comissão atenda às necessidades dos trabalhadores das empresas terceiras, ou que realize atos de resistência frente a situações marcadas por intransigência das gerências.

Na década de 2000, houve transformações na empresa, na Comissão de Fábrica e no Sindicato, tanto devido à mudança de gestão da fábrica, seguida do crescimento da produção e do quadro de trabalhadores, como pela alteração radical na relação entre a Comissão e o SINDMETAL-SF, devido a mudanças políticas significativas ocorridas no âmbito do próprio Sindicato.

---

5. Os trabalhadores das empresas terceiras, não metalúrgicas, são vinculados aos seus sindicatos específicos.

6. Alguns estudos sobre o Consórcio Modular ressaltavam as dificuldades da organização sindical naquele formato de organização da produção, o que foi superado pela ação do Sindicato local. Ver, entre outros, Ramalho (1999).

7. Reconhecidas corporativamente como Representação Interna de Empregados (RIE).

8. Acrônimo atual do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense, cuja denominação jurídica é Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral.

2. Mudanças no Consórcio Modular

Após completar vinte e cinco anos, o Consórcio Modular sofreu várias modificações[9]. A incorporação da fábrica pela MAN AG, em fins dos anos 2000, não mudou a organização da produção, mas outros aspectos registraram alterações, tais como o aumento da produtividade e do número de operários, além do acréscimo de mais um turno na jornada de trabalho. Em 2007, para sanar problemas de custo e estoque, a VW construiu um centro logístico maior, assim como deslocou alguns processos que aconteciam no interior da planta para essa área externa. Esse setor contava, em 2009, com 150 trabalhadores terceirizados. Segundo depoimento do supervisor de Relações Trabalhistas da VW, "não tinha mais área pra estocar peças, então foi pensado na criação desse Centro Logístico onde se armazenam as peças e de lá as peças saem sequenciadas para a linha de produção."[10]

Com relação ao número de trabalhadores, até 2004, o Consórcio Modular contava com aproximadamente 2 mil trabalhadores, sendo mil terceirizados, 300 da VW e 700 das parceiras. Em 2009, a empresa já contava com cerca de 4.800 empregados, sendo 600 da VW. O terceiro turno foi implantado em 2008, suspenso em fevereiro de 2009, e retomado em 2010[11]. Em abril de 2011, a fábrica atingiu 6 mil trabalhadores, sendo 3 mil do Consórcio Modular, incluindo os 900 da VW, e os outros 3 mil das empresas terceiras.

A produtividade da fábrica aumentou com a superação da crise econômica de 2009. No período anterior a 2009, chegou a produzir 210 caminhões por dia, em três turnos. Quando o terceiro turno foi suspenso em razão da crise, a produção caiu para 180 unidades diariamente. Com a volta do terceiro turno, em março de 2010, a fábrica retomou seu crescimento, produzindo mais de 300 veículos por dia e passando a trabalhar com a meta de 340 unidades diárias, a partir da contratação

9. Ver também os impactos da implantação do polo automotivo no sul fluminense sobre outras empresas e instituições naquele território, em Ramalho (2005), e Ramalho e Santana (2006).

10. Conforme dados obtidos em visita à fábrica, em 16 de abril de 2009.

11. "Isso confirma nossa visão de retomada da economia brasileira após a crise econômica mundial. Mantivemos a previsão de investimento em R$ 1 bilhão em cinco anos, permitindo que as empresas do Consórcio Modular contratem mais 800 empregados. Se somarmos aos 700 empregados já contratados em março, chegaremos a mil e quinhentos novos colaboradores em Resende, nos quatro primeiros meses de 2010", comenta Roberto Cortes, citando a abertura do terceiro turno (A Voz da Cidade, 2010a).

de mais 400 trabalhadores para todas as áreas em 2011[12]. A empresa liderava as vendas neste segmento de veículos desde 2003.

O aumento da produção exigiu mudanças, sem, todavia, comprometer a proposta do modelo Consórcio Modular. Nesse contexto, se tomou a decisão de criar um condomínio de fornecedores nos arredores da fábrica. A imprensa local anunciou para 2012 a inauguração desse parque, formado pelas empresas Arvin Meritor, Maxion e Suspensys, com a previsão de mais oitocentos postos de trabalho[13]. De acordo com o supervisor de Relações de Trabalho da VW[14]:

> A ideia é fazer semelhante ao que tem na Peugeot, que é um condomínio. Ali, na verdade, se está ganhando competitividade na logística. Você tem alguém do seu lado para poder fornecer e até fazer algumas montagens que você fazia aqui. Até se precisar crescer a fábrica, você transfere algumas pré-montagens para ganhar mais espaço. [...] A nossa ideia é desenvolver cada vez mais o condomínio porque [...], nosso custo de logística é muito alto. Nós praticamente não temos fornecedores no estado do Rio [...]. Está em negociação o terreno. Isso tudo está sendo tocado pelas quatro empresas, a MAN mais os três parceiros.

A implantação desse condomínio de fornecedores dá prosseguimento à proposta do Consórcio Modular e mantém o modelo de organização baseado em um estoque "enxuto" como forma de viabilizar a produção flexível, de acordo com as demandas do mercado[15].

---

12. "A MAN Latin America e as empresas parceiras que formam o Consórcio Modular estão contratando mais 400 colaboradores para a fábrica de Resende e escritórios da montadora em São Paulo (SP). O objetivo é aumentar de 72 para 82 mil o número de caminhões e ônibus fabricados anualmente, além de preparar o lançamento de veículos equipados com motores MAN feitos no Brasil. O anúncio foi feito hoje (21) pelo presidente da MAN Latin America, Roberto Cortes, durante a conferência anual de imprensa do Grupo MAN em Munique, na Alemanha" (Diário do Vale, 2011).

13. Ver Diário do Vale (2011).

14. Entrevista concedida à autora em 14 de abril de 2011.

15. "Desenvolvidos por engenheiros brasileiros, desde seu lançamento são oferecidos a mercados da América Latina, África e Oriente Médio. Robustez e simplicidade de manutenção se somam ao conceito 'sob medida' que consagrou os produtos Volkswagen como os preferidos do frotista e do transportador autônomo em diversos países, disse Cortes" (A Voz da Cidade, 2010b).

Do ponto de vista dos trabalhadores, o crescimento da produção teve repercussões negativas sobre as condições de trabalho. Segundo um ex-membro da Comissão de Fábrica da VW[16]:

> A gente se depara com muita coisa ruim dentro da fábrica. Hoje tem um setor no *buy-off*, no pátio, em que o trabalhador está exposto ao Sol, à chuva. O trabalhador passa protetor solar e o protetor escorre. O pessoal tem que usar chapéu de palha. O que me deixa chateado é que a empresa gastou milhões em um galpão para guardar peças, o Centro Logístico, e o retrabalho lá na fábrica está sendo feito no pátio.

3. O Sindicato dos Metalúrgicos em diferentes mandatos

Mesmo os índices do vigor da classe trabalhadora – os recursos financeiros dos sindicatos e das cooperativas – estavam seguros apenas sob a custódia da estabilidade capitalista
(Thompson, 2001).

A trajetória política do Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda, hoje do sul fluminense, é conhecida e emblemática. O atual SINDMETAL-SF teve a sua história construída desde a década de 1940, com os trabalhadores da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), estatal do aço criada em 1941 e privatizada no início dos anos 1990. Foi referência na história do sindicalismo brasileiro e ainda tem sido objeto da curiosidade dos pesquisadores da área de estudos do trabalho[17].

Surgiu em 1945, com o apoio da CSN, e buscava, "naquele momento, atender à fórmula corporativa de controle do movimento dos trabalhadores" (Morel, 2001: 74). Por outro lado, desde o início, contou com a presença de membros do Partido Comunista em seu interior, até mesmo na fábrica e nas mobilizações locais (Pessanha e Morel, 1991: 79). Esse vínculo elevou o nível de politização das ações sindicais até o Golpe Militar, em 1964. No período da Ditadura até o final dos anos 1970, o Sindicato ficou marcado

16. Entrevista concedida à autora em 14 de abril de 2011.

17. Ver, entre outros, Morel (2001), Pessanha e Morel (1991), Mangabeira (1993) e Graciolli (2007).

por períodos de intervenção, entre 1964 e 1968, e entre 1968 e 1974, e por direções com novas estratégias de organização.

Mas uma oposição, nascida no interior da fábrica, ganhou espaço[18]. Essa reorientação da ação sindical se intensificou com a filiação do sindicato à Central Única dos Trabalhadores (CUT) estadual, nos anos 1980, mas sofreu uma alteração de rota política com a eleição de uma diretoria vinculada à Força Sindical, em 1992. Sobre essa transição, a fala do então presidente do Sindicato[19], Carlos Henrique Perrut, com mandatos entre 1998 e 2004, é elucidativa e ajuda a entender os desdobramentos posteriores da ação sindical em Resende:

> Nós estamos no Sindicato desde [19]92. Montamos, na época, uma oposição que se chamou 'Formigueiro', para que a gente mudasse a política sindical da nossa região. [...] Com essa filosofia mudamos o alvo do Sindicato. Foi uma mudança para ouvir as empresas também, fazer uma parceria entre o mundo sindical e o mundo do capital. [...] A gente viu que não tinha jeito: era CUT ou Força Sindical. Era uma central nova e eles nos ajudaram muito. A Força [Sindical] trouxe todo o seu aparato para cá. Se eles não tivessem vindo a gente não tinha ganho.

Graciolli (2007: 334-335) chama a atenção para a participação desse grupo político no processo de privatização da CSN, em 1993:

> A propaganda ideológica, no caso sobre as superioridades de uma empresa privada sobre uma estatal, e de um sindicalismo de parceria sobre o de confronto, teve no próprio núcleo denominado 'Formigueiro' o seu principal agente. Ainda que não possam ser negligenciados, nesse sentido, o papel da direção da CSN e, claro, todo o ambiente pró-privatização criado pela mídia [...], o fato é que, junto aos trabalhadores, pesou grandemente o empenho efetivo que dirigentes sindicais desenvolveram com tais objetivos.

18. Procurando articular-se nacionalmente com outros sindicatos de metalúrgicos e pautando sua atuação pela orientação do 'novo sindicalismo', as novas lideranças investiram na reconstrução do movimento no interior da usina e na redefinição da relação com a estatal (Pessanha e Morel, 1991: 80).

19. Entrevista concedida a Sérgio Martins Pereira e à autora em novembro de 2002.

A diretoria do Sindicato que assumiu no período da vinda da VW para Resende implementou novas formas de interação entre trabalhadores e empresas, que provocaram mudanças substanciais nas relações do SINDMETAL-SF com a sua base no setor automotivo. A nova diretoria buscou legitimidade perante essa base ao discutir com ela os processos de negociação, que até então eram tratados de forma direta com as gerências. Tal aproximação se deu também através da alocação de um delegado sindical para a fábrica, que já tinha sido membro da Comissão de Fábrica da VW. Passou então a existir uma relação mais próxima entre o Sindicato e os trabalhadores do Consórcio Modular, com práticas mais democráticas, como a negociação da PLR em assembleias (Diário do Vale, 2005a) ou a participação do Sindicato em paralisações organizadas pela Comissão de Fábrica.

O estreitamento dessas relações pode ser constatado pela participação de dois ex-membros da Comissão de Fábrica da VW (um, com três mandatos, e o outro com dois) nas eleições sindicais, na condição de diretores da Chapa 1, da CUT[20]. A participação desses trabalhadores na disputa eleitoral do Sindicato, naquele momento, expressa o comprometimento político que se estabeleceu entre Comissão de Fábrica e o SINDMETAL-SF. Além disso, a atuação de um deles, dentro da fábrica, na condição de delegado sindical, consagrou esse envolvimento.

Este grupo manteve-se na direção do Sindicato até 2006, quando se envolveu em denúncias de desvio de verbas e o então presidente foi afastado. Em abril de 2005, o presidente deposto foi reempossado por decisão judicial e, alegando traição, saiu da Força Sindical, se filiando à CUT (Diário do Vale, 2005b). Em 2006, em um processo eleitoral bastante tumultuado, com três chapas inscritas, acabou vencendo a que não tinha ligação nem com a CUT nem com a Força Sindical. A chapa 3, encabeçada por Renato Soares, ligado ao Partido Comunista do Brasil (PCdB) e à Corrente Sindical Classista, surpreendeu, e assumiu a diretoria prometendo uma gestão diferente das anteriores (Diário do Vale, 2006b) e manteve-se "independente"[21].

Em 2010, foram realizadas novas eleições para o Sindicato, em mais um processo conturbado (Diário do Vale, 2010). Renato Soares foi então ree-

20 Esse grupo, derrotado nas eleições de 2006, tentou fundar o Sindicato dos Siderúrgicos, mas não obteve êxito. Esse Sindicato foi considerado ilegal devido à base territorial. Ver Diário do Vale (2006a).

21. É possível questionar essa "independência". De acordo com o *site* da Federação dos Metalúrgicos do Estado do Rio de Janeiro, filiada à Força Sindical, quatro membros da executiva do sindicato fazem parte de sua atual diretoria. Tal notícia foi veiculada também no *site* do próprio Sindicato (SINDMETAL-SF, 2011).

leito, em chapa única, e, desta vez, três antigos membros da Comissão de Fábrica da VW concorreram como diretor e suplentes de base. Um deles elegeu-se vereador em 2008 e o outro atuava na fábrica como delegado sindical. Porém, esses ex-membros da Comissão também demonstravam insatisfação com a atuação sindical junto à base operária de Resende, enquanto o movimento de aproximação do Sindicato ocorrido anteriormente parece ter se perdido.

Conforme depoimento de um ex-membro[22] da Comissão de Fábrica por três mandatos:

> Quem manda no Sindicato hoje são sete elementos da executiva e nenhum deles tem base, nem em Volta Redonda. No sul fluminense, o lugar que mais cresce é Resende. Prova disso está aí com a Votorantim, Peugeot-Citroën, VW, várias empresas de autopeças que estão vindo pra cá. [...] Nós sempre passamos muita dificuldade porque [...] sempre tivemos a base aqui, mas, infelizmente sempre estivemos na mão de pessoas de Volta Redonda. [...] Nós já passamos por três executivas, todas de Volta Redonda e o crescimento hoje do sul fluminense é aqui na região de Agulhas Negras.

A crítica não se dá apenas em relação ao descaso com o polo automobilístico, mas também em relação às pautas de negociação, como aponta o mesmo ex-membro da Comissão de Fábrica:

> A Peugeot não tem plano de carreira. O trabalhador entra e permanece na mesma faixa salarial. Não estou exigindo um salário do ABC [paulista], eu estou falando de uma empresa do outro lado da rua. [...] O trabalhador da Peugeot tem dez anos que está sofrendo [...] e não pode um trabalhador ganhar R$ 1.120,00 soldando e um trabalhador do lado [na VW] ganhando R$ 2.038,00. [...] A Peugeot-Citroën é caso de polícia! [...] O magneto já aleijou mais de 200 pessoas lá dentro!

22. Entrevista concedida à autora.

Do ponto de vista da empresa, a atuação sindical é favorável, conforme relato do diretor de Relações de Trabalho da VW[23]: "Então o que mudou muito foi no comando do Sindicato. O Renato é muito ponderado, um cara de diálogo, um esforço, uma postura muito de desenvolvimento, de buscar oportunidades, de crescer, não é de ir pra briga, ele é de conquistar sempre o entendimento".

Para os ex-membros da Comissão de Fábrica há, no entanto, um lado positivo na postura do Sindicato. Segundo o ex-membro da Comissão com mais mandatos: "Até certo ponto esse Sindicato dando essa 'pelegada' aí até é bom porque vai atrair essas empresas todas pra cá. É bom porque todo mundo quer vir pra cá, aqui é o 'melzinho na chupeta'".

É bom lembrar que o perfil da atuação política do Sindicato já compunha o rol dos atrativos para a instalação da VW na região. Abreu e Ramalho (2000: 13) lembram, por exemplo, que a Força Sindical era considerada pela própria VW como mais "afável" aos interesses da empresa.

O processo de desgaste político que vem caracterizando a atuação do SINDMETAL-SF e o seu distanciamento da base do setor automobilístico tem consequências para a organização sindical. Uma delas foi identificada por um *survey* realizado no Consórcio Modular em 2009 (Ramalho, 2009), que, comparado a outro semelhante realizado em 2001, flagrou um processo de desfiliação sindical: em 2001, eram 62,8% os trabalhadores sindicalizados, contra apenas 27,2% em 2009. A principal razão apontada para a não sindicalização foi a descrença nos sindicatos. Comparado a 2001, houve um crescimento da avaliação negativa tanto do Sindicato quanto da Comissão de Fábrica.

No entanto, assim como em 2001, a Comissão de Fábrica recebeu uma avaliação melhor: apenas 14,0% dos entrevistados consideraram que a atuação do Sindicato "faz a diferença para quem trabalha na fábrica", em contrapartida aos 20,2% de reconhecimento positivo quanto à atuação da primeira. É possível constatar o descompasso entre o aumento significativo da base de trabalhadores no polo automotivo e a fraca atuação política do Sindicato junto a ela, tanto em relação à filiação de novos trabalhadores, quanto em relação ao conteúdo das pautas de negociação.

23. Entrevista concedida à autora.

4. Organização política no chão de fábrica: a comissão enxuta

Classes não existem como categorias abstratas – platônicas –, mas à medida que os homens vêm a desempenhar papéis determinados por objetivos de classe, sentindo-se pertencentes a classes, definindo seus interesses tanto entre si mesmos como contra outras classes
Thompson (2001).

Nossa investigação sobre a Comissão de Fábrica da VW é realizada desde 2002, quando esta tinha apenas dois membros e estava em seu segundo mandato. Embora tenha havido movimentos ascendentes e descendentes em termos de organização e de ação política, é possível destacar o acúmulo de experiência dos representantes dos trabalhadores e a sua articulação com o Sindicato local e com os das demais fábricas da VW, além do Comitê Nacional e do Comitê Mundial (Francisco, 2005).

As mudanças ocorridas com a incorporação da fábrica pela MAN Latin America não alteraram a política de recursos humanos da nova empresa, de modo que a existência da Comissão de Fábrica continuou assegurada em acordo coletivo. Contudo, mesmo com a ampliação do número de trabalhadores e com o acréscimo de mais um turno, a VW não permitiu – e nem o SINDMETAL-SF se empenhou –, o aumento do número de membros da Comissão. Ou seja, esta permaneceu "enxuta".

A partir da eleição para a Comissão de Fábrica, realizada em dezembro de 2008, o processo de organização dos trabalhadores no chão de fábrica sofreu uma descontinuidade em relação às pautas que vinham sendo trabalhadas e às formas de relacionamento com os diferentes sujeitos políticos. A Comissão entrou em seu quarto mandato com dois representantes que nunca haviam participado de gestões anteriores, portanto, sem experiência acumulada. As práticas de informação (boletins, jornais) e o capital político de relacionamento com o chão de fábrica, com as gerências de módulos, com o SINDMETAL-SF e com as demais comissões de fábrica se perderam ao longo desse mandato. A reclamação de um ex-membro, que atuou em três mandatos, demonstra esse retrocesso:

> Demoramos oitos anos pra conquistar e eles perderam. Mas, perdeu por quê? Perdeu porque eles não têm iniciativa, não fazem um movimento, não fazem um trabalho. Nós tínhamos um jornalzinho nosso que dava informação para o trabalhador de tudo o que a gente fazia pelo trabalhador. Esse jornalzinho não tem mais, deixaram acabar. Hoje o trabalhador não tem informação.

Este isolamento aparece claramente em relação à organização das comissões de fábrica da corporação VW em nível nacional – o Comitê Nacional, criado em 2005. Desde 1999, todas as plantas da VW localizadas na América Latina – por força do Acordo do Mercosul, e pela pressão do Comitê Mundial dos Trabalhadores da VW[24] – têm uma Comissão de Fábrica. O Comitê Nacional organiza 27.400 trabalhadores em cinco plantas, e um de seus objetivos é reunir, em uma mesma convenção coletiva, os direitos e benefícios dos trabalhadores da Volkswagen no Brasil. Essa organização permite uma maior articulação entre as comissões de fábrica, uma troca de experiências entre as representações localizadas em regiões distintas e vinculadas a sindicatos de diferentes bandeiras, de modo a aumentar o nível de organização e o poder de barganha[25]. Busca, portanto, uma maior equidade entre as condições de trabalho e de salário entre as diferentes plantas, potencializando a capacidade de luta nas unidades com menor número de trabalhadores e de representantes, como é o caso de Resende.

Entretanto, os encontros das comissões são utilizados pela empresa para reforçar o comprometimento dos trabalhadores e fomentar um comportamento cooperativo, nos moldes utilizados pela gerência, o que não impede, contudo, que esses espaços possibilitem, também, o aparecimento de con-

24 O Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen foi instituído em 1998, mas é resultado de uma luta dos trabalhadores da VW em nível mundial desde meados dos anos 1970. Reúne cerca de 340 mil metalúrgicos em 44 plantas distribuídas por 12 países. Mais detalhes podem ser obtidos em Nascimento (2000) e Francisco (2005).

25. É significativa a atuação das comissões da VW nos episódios de ameaças de demissões por parte da empresa em 2001 e em 2006, conforme noticiou a imprensa nacional (O Globo, 2006). Diante da ameaça de corte de milhares de postos de trabalho até 2008, anunciada pela montadora, a imprensa noticiava que: "Durante reunião de 21 representantes dos trabalhadores da empresa hoje, foi decidido que a empresa não será avisada sobre datas nem horários das paralisações [...]" (Folha de São Paulo, 2006).

flitos e de variadas formas de resistência[26]. O intercâmbio entre trabalhadores de diferentes experiências sindicais e níveis de articulação política permite que aqueles menos experientes conheçam as possibilidades e limites da ação política dentro da corporação.

O quarto mandato da Comissão de Fábrica da VW de Resende demonstrou uma prática de isolamento das instâncias de representação de seus trabalhadores em níveis nacional e internacional. Uma explicação para o distanciamento pode ser a opção do SINDMETAL-SF em manter-se independente de qualquer central sindical, desde 2007, tendo em vista que a entidade é sempre chamada a participar destas instâncias. Os trabalhadores de Resende não têm tido representação nos eventos organizados em âmbito corporativo, nem na Comissão nem no Sindicato.

O material informativo sobre o 5º Encontro da Rede Sindical Alemã Ibero-Americana dos Trabalhadores do Grupo Volkswagen, realizado em setembro de 2010, na Argentina (SMABC, 2010a), reafirma a importância das instâncias representativas para a defesa dos interesses dos trabalhadores, o que torna sua ausência na representação do Consórcio Modular mais grave, e os coloca em desvantagem no que se refere às negociações, às formas de luta e aos ganhos diferenciados com relação às demais plantas[27].

Outro aspecto é a ação política do SINDMETAL-SF, que historicamente privilegia a intervenção na CSN, seja pela magnitude da fábrica, seja pelo peso político que carrega[28], ainda que o parque industrial do sul fluminense tenha se diversificado bastante, a partir da implantação do polo automobilístico, em meados dos anos 1990. Se, durante os primeiros mandatos da Comissão de Fábrica, a relação com o Sindicato expressava uma disputa de

26. Do 1º Encontro Nacional dos Trabalhadores na Volkswagen, realizado em julho de 2005, resultou uma Carta de Repúdio dos Trabalhadores às "atitudes arbitrárias da empresa em relação a todos trabalhadores e representantes sindicais na planta de Anchieta e a demissões de trabalhadores em Curitiba e Resende". Também no Encontro do Comitê Mundial realizado em Puebla, no México, em maio de 2006, "foi definida a criação de um símbolo internacional e aprovada uma declaração para demonstrar a luta de resistência dos trabalhadores e denunciar que não existe responsabilidade social por parte da Volks" (SMABC, 2006).

27. Em 2010, enquanto as plantas de São José dos Pinhais (PR) e de Taubaté (SP) realizaram greves e mobilizações por salários e contra horas extras, e as plantas de Anchieta (SP) e Taubaté lograram reajustes históricos de 10,8%, mais R$ 2.200,00 de abono, os trabalhadores do Consórcio Modular conseguiram 8,6% e PLR de, no mínimo, R$ 4.000,00, considerada a melhor do sul fluminense. Ver SMABC (2010b) e SINDMETAL-SF (2010).

28. Tal observação se dá pelo perfil das direções sindicais ao longo dos anos, e está expressa em seus veículos de comunicação.

lideranças na base, de modo que a primeira chegava a pautar a ação sindical na empresa, atualmente, percebe-se um isolamento que neutraliza sua ação política nas fábricas. Na avaliação de um ex-membro:

> O Sindicato não está nem aí pra Comissão. Para o Sindicato, não existe comissão de fábrica, não tem peso nenhum. Nesse tempo que eles [Comissão] entraram, eles deram mole de deixar acabar tudo, não fizeram movimento. Uma comissão que não faz um movimento, que não atende bem o trabalhador, que não dá informação para o trabalhador [...] então eles não ganharam credibilidade. Essa comissão, ela conseguiu desagradar o trabalhador, a empresa e o Sindicato.

No entanto, como os processos sociais são sempre eivados de contradições, pode-se destacar que, se por um lado, a atual Comissão tem uma atuação política fraca, a entrada de seus antigos membros na estrutura do Sindicato, e na política partidária e legislativa, tem conferido maior visibilidade às questões referentes às plantas automobilísticas[29]. É significativa a fala do ex-membro, agora vereador e diretor de base do Sindicato: "A Comissão, hoje, falando politicamente, não tem ação nenhuma. A gente sabe dos problemas que tem lá dentro da fábrica porque o trabalhador procura a gente no gabinete, ou ligam, e a gente procura resolver, por telefone, quando a Comissão poderia resolver no chão de fábrica".

Para a empresa, a existência da Comissão de Fábrica tem como objetivo a obtenção de uma relação cooperativa por parte dos trabalhadores, no sentido de evitar situações de conflito que prejudiquem sua produtividade e posição no mercado[30]. Dada a peculiaridade do Consórcio Modular, em que a própria VW tem que construir diariamente um consenso entre seus fornecedores em torno de metas de produção e índices de qualidade, uma atuação política regrada por esse consenso também se coloca para a Comissão de Fábrica. Em Resende, a necessidade de cooperação é mais enfatizada porque, além dos trabalhadores, envolve também as empresas parceiras da VW, o que gera um processo contínuo de negociações em vários níveis hierárquicos e setores.

---

29. O boletim do Sindicato ganhou uma "coluna" intitulada "Consórcio Modular da MAN", em que aparecem questões e/ou reivindicações referentes àquela planta. Além disso, a imprensa local registra ações do vereador em prol dos trabalhadores e da geração de emprego. Ver A Voz da Cidade (2011).

30. Ver a versão atualizada do Código de Conduta da VW em "Volkswagen do Brasil" (2020).

O perfil do Consórcio Modular é de restrição e interferência na ação política da Comissão de Fábrica. Isto, no entanto, não foi empecilho para, em Resende, a Comissão atuar no espaço da fábrica e provar que o 'contraditório' é de consenso, mas também de dissenso, é de cooperação, mas também de conflito, é espaço de tolerância e de disputa. Ou seja, é o espaço também da política[31]. Não obstante, é possível afirmar que, nos anos 2000, a ausência da política no âmbito da Comissão ocorreu mais pelo perfil de seus agentes do que pela conformação da empresa.

Conclusão

A consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma
Thompson (1997).

Investigar a ação política da Comissão de Fábrica da Volkswagen, ao longo de mais de uma década, possibilita revelar a complexidade das relações estabelecidas entre os diversos sujeitos que fazem parte do Consórcio Modular, desencadeadas pela peculiaridade desse modelo de organização da produção, somado às características de um *greenfield* sindical. Permite também demonstrar como uma organização política de trabalhadores fabris, mesmo que condicionada por vários fatores – estrutura do processo produtivo, perfil dos participantes do processo e relações de trabalho estabelecidas, além da conjuntura socioeconômica e das condições do mercado –, pode construir sua própria história de lutas, a partir das experiências, na maioria das vezes, marcadas pelo conflito de interesses dentro da fábrica.

A situação da Comissão de Fábrica de Resende, após a década de 2000, no entanto, era de isolamento em relação ao seu Sindicato e ao conjunto das demais comissões no interior da corporação VW, não só devido à inexperiência dos representantes dos trabalhadores, mas também às mudanças ocorridas nos últimos anos, tanto no âmbito da empresa como no âmbito do SINDMETAL-SF.

31. Política entendida nos termos de Rancière (1996; 1999), enquanto expressão pública do dissenso.

As alterações políticas ocorridas no Sindicato, a partir de 2006, desafiaram a Comissão de Fábrica a adotar estratégias de participação e de intervenção no sentido de ampliar a organização dentro da fábrica, o que significava representar os trabalhadores não só da VW, mas também das diferentes empresas da cadeia produtiva. Ao SINDMETAL-SF este desafio também foi colocado, dado que o grupo que assumiu o mandato naquela ocasião, e que se reelegeu em 2010, pareceu estar mais voltado para as lutas em torno do aparelho institucional, em detrimento da organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho.

A instalação do polo automotivo na região sul fluminense, a partir de meados dos anos 1990, e seu crescimento contínuo por mais de uma década, fizeram aumentar a base do SINDMETAL-SF, assim como a vinda das montadoras colocou-o em conexão com outros sindicatos, centrais, federações, que até então não faziam parte de sua institucionalidade. Colocou-o, ainda, frente a outras formas de organização dos trabalhadores que até então não eram praticadas na região e não faziam parte da sua cultura sindical, como é o caso da comissão de fábrica.

Nesse sentido, a "crise" de atuação política do Sindicato tem mais a ver com determinadas posturas políticas de seus dirigentes (Lima, 2006)[32] do que com elementos externos, tais como: desemprego, redução do número de sindicalizados, deslocamento de plantas, mercado recessivo, ou qualquer outro fator que se queira listar, pois tais elementos não compareceram à realidade da região neste período. Contudo, esse posicionamento acaba por neutralizar a atuação da Comissão de Fábrica da VW, na medida em que não investe no fortalecimento desta forma de organização.

Enfim, considerando a trajetória da Comissão de Fábrica da VW e a força das comissões dentro da corporação, pode-se afirmar que a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho ganhou importância na medida em que publicizou questões internas à produção e articulou-as às lutas maiores encaminhadas pelos sindicatos e por outras institucio-

32. A autora destaca três interpretações presentes nas discussões sobre a questão: "uma que percebeu o recuo político das organizações de trabalhadores decorrente de uma nova investida planetária do capital na produção e na organização do trabalho [...] evidenciando a sua dimensão estrutural; outra que viu a transição de um sindicalismo de enfrentamento para um sindicalismo de tipo defensivo como resultado, essencialmente, da nova conjuntura político-ideológica do país, enfatizando a subordinação dos movimentos pela 'ideologia neoliberal' predominante; e uma última, que procurou nos encaminhamentos dos dirigentes, a origem do vazio da luta política no centro da ação sindical" (Francisco, 2006: 157-158).

nalidades que compõem o jogo político. No caso analisado, cabe indagar até que ponto a fraca atuação da Comissão de Fábrica, em seu quarto mandato, pôde retardar o processo de democratização iniciado com a sua criação na greve de 1999.

Bibliografia

Abreu, Alice Rangel de Paiva; Beynon, Huw; e Ramalho, José Ricardo (2000). The Dream Factory: VW's modular production system in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society,* v. 14, n. 2, p. 265-282.

A Voz da Cidade (2011). *A Voz da Cidade*, 14 abr. 2011. Disponível em <www.avozdacidade.com>. Acesso em 14 abr. 2011.

A Voz da Cidade (2010a). *A Voz da Cidade*, 2010. Disponível em <www.avozdacidade.com>. Acesso em 7 set. 2010.

A Voz da Cidade (2010b). MAN Latin America lidera vendas de caminhões no Brasil (2010a). *A Voz da Cidade*, 5 out. 2010. Disponível em <www.avozdacidade.com>. Acesso em 5 out. 2010.

Diário do Vale (2011). MAN Latin America anuncia contratação de mais 400 colaboradores. *Diário do Vale*, 21 mar. 2011. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 21 mar. 2011.

Diário do Vale (2010). Nova diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos toma posse. *Diário do Vale*, 8 set. 2010. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 8 set. 2010.

Diário do Vale (2005a). Economia. *Diário do Vale*, 25 ago. 2005. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 25 ago. 2005.

Diário do Vale (2005b). Economia. *Diário do Vale*, 3 jul. 2005. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 3 jul. 2005.

Diário do Vale (2006a). Justiça suspende registro do Sindicato dos Siderúrgicos. *Diário do Vale*, 17 ago 2006. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 22 ago. 2006.

Diário do Vale (2006b). Economia. *Diário do Vale*, 15 jul. 2006. Disponível em <https://diariodovale.com.br/>. Acesso em 15 jul. 2006.

Folha de São Paulo (2006). Edição de 5 mai. 2006.

Francisco, Elaine Marlova (2005). *A Comissão Enxuta: ação política na fábrica do Consórcio Modular em Resende*. Bauru/SP: EDUSC/ANPOCS.

Francisco, Elaine Marlova (2006). Consórcio Modular. In: Antonio Cattani e Lorena Holzmann (orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia.* Porto Alegre: Editora da UFRGS, p. 65-68.

Francisco, Elaine Marlova (2012). Desafios para Organização dos Trabalhadores Metalúrgicos no Sul fluminense: uma década de experiências. *In*: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7 Letras, p. 161-180.

Graciolli, Edilson (2007). *Privatização da CSN: da luta de classes à parceria.* São Paulo: Expressão Popular.

Lima, Ivana C. (2006). O sindicalismo diante das transformações no mundo do trabalho: o setor de telecomunicações do Paraná no pós-privatização. In: Silvia Araújo, Maria Aparecida Bridi, Marcos Ferras (orgs.). *O Sindicalismo equilibrista: entre o continuísmo e as novas práticas.* Curitiba, UFPR/SCHLA, p. 155-188.

Mangabeira, Wilma (1993). *Os Dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/ANPOCS.

MAN Latin America (2010). *Consórcio Modular*. Disponível em <www.man-la.com/br/MAN_Latin_America/Consorcio_Modular.jsp>. Acesso em 31 out. 2010.

Mattos, Marcelo Badaró (1998). *Novos e Velhos Sindicalismos no Rio de Janeiro (1955/1988).* Rio de Janeiro, Vício de Leitura.

Morel, Regina L. M. (2001). A construção da 'família siderúrgica': gestão paternalista e empresa estatal. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) *Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro: a trajetória dos metalúrgicos*. Rio de Janeiro: DP&A, p. 45-78.

Nascimento, Victor A. M. (2000). Cadeias organizatórias operárias dentro das multinacionais: um fenômeno internacional emergente. Tese de doutorado. UFBA/NPGA. Salvador/BA.

O Globo. Volks estuda demitir e fechar fábrica no Brasil (2006). *O Globo*, 4 mai. 2006.

Pessanha, Elina G. da F.; Morel, Regina L. M. (1991). Gerações Operárias: rupturas e continuidades na experiência de metalúrgicos do Rio de Janeiro.

Revista Brasileira de Ciências Sociais, n. 17, p. 68-83. Rio de Janeiro: ANPOCS/Dumará,.

Ramalho, José Ricardo (1999). Organização sindical e a instalação de novas fábricas do setor automobilístico – o caso do Sul fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome (Org.) *O Novo sindicalismo vinte anos depois.* Petrópolis: Vozes, p. 211-228.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Revista Dados*, v. 48, n. 3, p. 491-524. Rio de Janeiro.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) (2006). *Trabalho e Desenvolvimento Regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: Mauad X.

Ramalho, José Ricardo (2009). Um perfil dos metalúrgicos da MAN--VOLKSWAGEN de Resende – RJ: Comparações entre 2001 e 2009. Programa Pensa Rio – Desenvolvimento, Trabalho e Cidadania no Estado do Rio de Janeiro/FAPERJ. Rio de Janeiro (mimeo).

Rancière, Jacques (1996). *O Desentendimento: política e filosofia.* São Paulo: Editora 34.

Rancière, Jacques (1999). O Dissenso. *In*: Novaes, Adauto (org.). *A Crise da Razão.* Brasília/ Ministério da Cultura. Rio de Janeiro: Fundação Nacional das Artes, p. 367-382.

SINDMETAL-SF (2011). Diretores do sindicato tomam posse na nova diretoria da Federação dos Metalúrgicos do RJ. SINDMETAL-SF, 25 mar. 2011. Disponível em <www.sindmetalsf.org.br >. Acesso em 25 mar. 2011.

SINDMETAL-SF (2010). Metalúrgicos terminam a campanha salarial com os melhores acordosJ. *Boletim 9 de novembro*, n. 606, 30 jul. 2010. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins525.pdf >. Acesso em: 30 ju. 2010.

SMABC (2010a) Trabalhadores participam do 5º Encontro Sindical Alemão da Volkswagen. *SMABC*, 29 set. 2010. Disponível em <https://smabc.org.br/trabalhadores-participam-do-5o-encontro-sindical-alemao-da--volkswagen/> . Acesso em 29 set. 2010.

SMABC (2010b). Acordo com as montadoras é para entrar na história. *SMABC*, 19 set. 2010. Disponível em: <https://smabc.org.br/acordo-com--as-montadoras-e-para-entrar-na-historia/>. Acesso em 19 set. 2010.

SMABC (2006). *Portal Sindical dos Metalúrgicos do ABC*, 23 mai. 2006. Disponível em <www.smabc.org.br>. Acesso em 23 mai. 2006.

Thompson, Edward Palmer (1997). *A Formação da classe operária inglesa,* v. I, 3. ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra,

Thompson, Edward Palmer (2001). *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos.* Negro, Antonio Luigi; e Silva, Sérgio (Orgs.). Campinas: EdUNICAMP.

Volkswagen Caminhões e Ônibus (2010). *A Empresa*. Volkwagen Caminhões e Ônibus, 2010. Disponível em <www.vwtbpress.com.br/empresa>. Acesso em 10 jun. 2010.

Volkswagen Caminhões e Ônibus (2020). *Nossa História.* Disponível em: <https://vwtbpress.com/nossa-historia>. Acesso em 28 dez. 2020.

Volkswagen do Brasil (2020). *Código de Conduta*. Disponível em <https://www.vw.com.br/idhub/content/dam/onehub_pkw/importers/br/volkswagen/governancacorporativa/codigo-de-conduta/Codigo_de_Conduta_2020.pdf>. Acesso em 3 jan. 2021.

OS SINDICALISTAS DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA DO SUL FLUMINENSE[1]

Sérgio Martins Pereira

A Volks? Nós olhávamos para São Bernardo,
aquele campo, aquele parque industrial...
Nós vamos ter um igual aqui!
Luizinho (1997)[2]

Introdução

A cada nova fábrica que se instalava nos municípios de Resende e Porto Real (RJ), no processo de constituição de um polo industrial automotivo regional, ocorrido a partir de 1996, o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF)[3] percebeu que lidava com uma realidade que exigia novas formas de atuação. Mas não foi só isso. A ação sindical tradicionalmente construída em torno da siderurgia e das cidades de Barra Mansa e Volta Redonda teve que se defrontar com uma série de novas demandas. Além de mudanças na própria prática sindical, a chegada da indústria automobilística criou também uma nova arena, na qual se deflagram, até hoje, conflitos recentes e antigos entre trabalhadores e sindicalistas.

Os episódios ocorridos já nos primeiros anos de funcionamento da fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus, em Resende, demonstraram um considerável incremento da ação sindical. Curtas paralisações da linha de montagem, entre 1997 e 1998, antecederam a primeira greve na montadora, em agosto de 1999. Entre outros resultados, o movimento paredista de agosto conquistou o reconhecimento da Representação Interna dos Empregados (RIE) por parte da empresa.

---

1. Capítulo baseado na dissertação de mestrado "Trajetórias individuais e ação sindical no polo industrial do Sul fluminense", defendida em 2003, pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA), da UFRJ. O texto atual é uma versão revisada do publicado em Ramalho e Santana (2006).

2. Entrevista com Luiz de Oliveira Rodrigues, presidente do SINDMETAL-SF (1992-1997), 1997.

3. Como será tratado o atual Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia e Quatis.

As primeiras análises produzidas sobre a ação do Sindicato nesse contexto apontaram, de um modo geral, para um saldo positivo do sindicalismo sul fluminense no atendimento das novas demandas. Segundo Ramalho e Santana (2002a: 101),

> [...] os resultados conseguidos nas negociações salariais mostram um sindicato que vem rapidamente se adequando às necessidades dos trabalhadores. Isso comprova a possibilidade de incorporação quase imediata de pautas de reivindicação discutidas em sindicatos com mais experiência no setor.

Mas, como se deu esse início? Como se reorganizou a estrutura sindical da região? Quais foram os papéis dos atores envolvidos? E de que modo o conflito gerado por diferentes percepções da nova realidade industrial interferiu na ação sindical?

O contato direto com sindicalistas e trabalhadores e o acompanhamento de sua atuação no processo de instalação desse polo automotivo foram essenciais para se fazer um mapeamento das lideranças mais atuantes e para discutir as possíveis mudanças na tradição sindical dos metalúrgicos do sul fluminense.

1. O Sindicato

Entre os anos 1990 e 2000, a estrutura do SINDMETAL-SF esteve composta por uma direção executiva constituída por um presidente, um vice-presidente e cerca de oito a dez diretores executivos, responsáveis por setores como organização, jurídico, saúde, imprensa, tesouraria, entre outros. Como é responsável por representar trabalhadores de um conjunto de grande de empresas, localizadas em diferentes municípios, o Sindicato possui ainda diretores responsáveis por subsedes, como nos casos de Resende, Barra Mansa e Retiro (bairro da cidade de Volta Redonda), ou por unidades fabris, mas todos esses se encontram subordinados à direção executiva em Volta Redonda. A chapa vitoriosa na eleição de 2002, por exemplo, foi composta por um total de 42 cargos eletivos, sem considerar os funcionários do Sindicato.

A chegada da indústria automotiva ocorreu poucos anos após uma das mais significativas mudanças ocorridas no sindicalismo dessa região. A campanha de saneamento[4] e privatização da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) produziu um ambiente bastante hostil aos militantes mais combativos e à sobrevivência da ação sindical, e também estimulou o surgimento de novos atores, como por exemplo, a Força Sindical.

É importante destacar que a "transferência" do Sindicato da Central Única dos Trabalhadores (CUT) para a Força Sindical foi ocasionada pela adesão de importantes lideranças de Volta Redonda ao chamado "sindicalismo de resultados", que desde 1991 passou a se apresentar com um consistente projeto político-sindical "anti-cutista" (Comin, 1994: 370). Capitaneado por Luiz de Oliveira Rodrigues[5], o Luizinho, este grupo chegou à direção do SINDMETAL-SF na primeira eleição que disputou, em 1992.

A ascensão dessa nova posição fez surgir também outros personagens. Após o resultado positivo nas urnas, o Sindicato passou a contar com o trabalho de assessores oriundos do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (SMSP), matriz e principal difusor dos "métodos" da Força Sindical.

Entre estes militantes, estava Isaac Moraes, dirigente que anos depois se tornaria o responsável pela atuação conjunta do SINDMETAL-SF na fábrica da Volkswagen. De acordo com um membro da direção do SMSP[6]:

> Na época, o Luizinho queria fazer isso, [...] essa política de estar com assessor e diretor na porta, para ver quais eram as necessidades. Foi quando o Luizinho falou com o Paulinho [presidente da Força Sindical] e este falou: 'Tem algumas pessoas aqui que já têm uma experiência e podem te ajudar'. Aí o Paulinho indicou o Isaac e mais dois que trabalhavam aqui conosco.

4. Sobre a história da reestruturação da CSN, ver Lima Netto (1993).

5. Apesar de ter uma formação política ligada à Igreja Católica e ao Partido dos Trabalhadores (PT), ou uma "típica" trajetória de militante cutista, Luiz Rodrigues desenvolveu desde então fortes laços com a Força Sindical. Depois de ocupar a presidência do SINDMETAL-SF até 1997, o sindicalista passou a integrar a direção da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (CNTM), entidade controlada pela Força Sindical. Em 1999, Luizinho tornou-se presidente da CNTM.

6. Entrevista com membro da direção do SMSP, novembro de 2002.

Apesar de terem sido indicados e apoiados pela direção nacional da Força Sindical, os militantes vindos de São Paulo encontraram um ambiente bastante adverso aos seus projetos de militância, emprego e vida no sul do estado do Rio de Janeiro. Ainda de acordo com o mesmo dirigente sindical:

> Eles saíram de uma prática aqui desse sindicato e foram para um sindicato que não tinha essa prática. A implantação do que a gente fazia aqui lá teve certas dificuldades, por resistência da direção de lá, que não tinha essa prática. Então, a resistência foi muito grande.

Menos de um ano após a chegada no sul fluminense, dois desses ativistas já haviam sido demitidos e voltado para São Paulo. Único "sobrevivente"[7], Isaac Moraes, embora diretor, ficou cada vez mais isolado pela diretoria do SINDMETAL-SF. A própria transferência do sindicalista para a cidade de Resende, em 1993, pode ser entendida como parte dessa estratégia de isolamento. Em 1993, a região de Resende era quase insignificante em termos do número de empresas e de trabalhadores metalúrgicos, quando comparada com Volta Redonda e Barra Mansa. Entre as empresas de Resende à época, a Xerox do Brasil era uma das poucas de mais destaque. Segundo o próprio Isaac Moraes[8]:

> Quando eu vim para cá, eu ia em todas as empresas, da pequena à maior. A maior que tinha naquela época era a Xerox. Mas era um circuito fechado porque naquela época a Xerox era uma mãe. Os melhores benefícios, o sonho de qualquer trabalhador aqui de Resende era trabalhar na Xerox. Salário, benefício, tudo coisa boa: alimentação, plano de saúde, odontológico, tudo. Então, era difícil a penetração na Xerox. E a Xerox jogava pesado contra o Sindicato.

7. Além da experiência adquirida no SMSP e da considerável liderança sobre os trabalhadores de Resende, Isaac Moraes lançou mão de um outro "capital" para a manutenção de sua posição em Resende. Um de seus irmãos ocupava uma importante posição no SMSP e na Força Sindical, sendo naquele período o quarto nome da hierarquia do SMSP.

8. Entrevista com Isaac Moraes, novembro de 2001.

A partir da instalação da fábrica da Volkswagen em 1996, a subsede do SINDMETAL-SF em Resende ganha outra projeção e reacende as divergências entre Isaac Moraes e outros diretores do Sindicato.

2. A atuação nas montadoras

O atendimento das demandas geradas pelas montadoras seria condição para a extensão da hegemonia do SINDMETAL-SF à nova base de metalúrgicos. Em um depoimento em que fazia um balanço da atuação do Sindicato em relação aos primeiros cinco anos de existência do polo automotivo, Carlos Henrique Perrut[9], então presidente (1997-2006), confirma a influência das novas fábricas sobre as práticas sindicais.

> A vinda, primeiro da Volks, foi uma coisa inovadora e ao mesmo tempo frustrante. Porque se calculava em princípio que a Volks vindo para cá, pensando em Anchieta, traria vinte mil empregos... e houve filas quilométricas lá em Resende para a pessoa ser admitida na Volkswagen... e na verdade, o número de empregos lá [...] é um total de 1700. [...] Então, lá na Volks houve esse impacto de ser um Consórcio Modular [...]. Então, em princípio nós tivemos um choque de comportamento em relação à CSN. Em seguida, nós tivemos um outro choque dentro da Volks, que foi o comportamento dos módulos que trabalhavam de forma diferente. Entendeu? Cada um tinha uma política de recursos humanos. [...] Mas nós tivemos sorte porque com a ida do Isaac para lá, a gente começou realmente a entrar na vida do operário da Volks. [...] Por conta disso, a gente entrou num sindicalismo novo totalmente diferente que, para sorte nossa, a metodologia do comportamento da Volks em relação ao sindicalismo é a mais respeitosa possível. [...] Agora, fez com que a gente se adaptasse a novos comportamentos também. Nós tivemos que mudar uma certa cultura do Sindicato.

Mas a instalação do polo automotivo trouxe também a disputa pela nova base de trabalhadores. Em março de 1998, por exemplo, foi criado o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Automotivas e Siderúrgicas do Sul Fluminense, ligado à CUT. Em maio desse ano, esse mesmo grupo de sindicalistas lançou

9. Entrevista com Carlos Henrique Perrut, novembro de 2001.

uma chapa para disputar a presidência do SINDMETAL-SF, tendo sido derrotado com quase 1/3 dos votos. Ainda em 1998, o Sindicato dos Siderúrgicos, como foi chamado, chegou a ter o seu registro reconhecido pelo Ministério do Trabalho, tornando-se a alternativa cutista no sul fluminense. Contudo, além de ter esse registro judicialmente contestado pelo SINDMETAL-SF, o Sindicato dos Siderúrgicos enfrentou dificuldades para atrair novos filiados e seu papel de representação não foi reconhecido pelas próprias empresas.

> A direção da CSN se recusou a receber a pauta de reivindicações elaborada pelo sindicato dos siderúrgicos do sul fluminense (filiado à CUT), encaminhada na quarta-feira passada. O motivo da recusa, segundo a Assessoria de Comunicação Corporativa da empresa, foi de que as negociações serão feitas com o sindicato dos metalúrgicos do sul fluminense (Diário do Vale, 1999a).

A falta de representatividade desse "sindicato paralelo"[10] pode ser percebida durante o evento do "festival de greves"[11]. Mesmo contando com a participação de importantes lideranças da CUT na paralisação ocorrida em Resende, o Sindicato dos Siderúrgicos não teve sua presença anunciada ou percebida.

Apesar dessa dificuldade inicial, o principal dirigente da CUT regional, Jadir Baptista de Araújo, reaparecia esporadicamente no cenário da disputa pela representação dos trabalhadores do polo automotivo[12]. Em alguns momentos, no entanto, essa "concorrência" se acirrava e extrapolava o plano ideológico ou político, chegando às "vias de fato". No ano de 2000, em meio ao anúncio de demissões no Consórcio Modular, houve um confronto mais direto entre Jadir Baptista, dirigente dos siderúrgicos, e o diretor da subse-

10. Tanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto a Constituição Federal de 1988 vedam a criação de mais de uma organização sindical em uma mesma base territorial.

11. O movimento nacional "festival de greves" consistiu na união das centrais CUT e Força Sindical para a reivindicação de um contrato coletivo nacional para o setor automotivo. Sua primeira ação, em setembro de 1999, foi realizada na Volkswagen de Resende. O evento contou com a presença de duas das mais importantes lideranças sindicais do país à época: Paulo Pereira da Silva, o Paulinho, presidente da Força Sindical, e Luiz Marinho, o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), além da presença de outros sindicalistas ligados às duas centrais.

12. Em abril de 2005, Jadir Baptista assumia papel de destaque na cena sindical do sul fluminense. O presidente do SINDMETAL-SF, Carlos Henrique Perrut, após ter sido afastado por suspeita de corrupção, foi reconduzido à presidência do Sindicato por decisão judicial. Ao reassumir o cargo, Perrut imediatamente comunicou a desfiliação do SINDMETAL-SF à Força Sindical e passou a promover, intermediado por Jadir Baptista, o alinhamento à CUT.

de de Resende do SINDMETAL-SF, Isaac Moraes. Segundo o jornal regional Diário do Vale (2000):

> Na quarta-feira, enquanto a comissão de fábrica [da Volkswagen] negociava as demissões, o presidente do sindicato dos siderúrgicos, Jadir Baptista, tentava mobilizar a categoria contra a empresa. Quando o diretor do sindicato dos metalúrgicos deixou as negociações, houve tumulto na porta da fábrica. Os dois sindicalistas acabaram se desentendendo e Jadir Baptista foi agredido por [Isaac] Moraes, com pontapés na barriga. A briga, segundo Moraes, aconteceu porque o sindicato dos siderúrgicos não tem representatividade legal e estava tumultuando a reunião com uma falação no carro de som.

3. A Volkswagen

Com o início da produção na fábrica da Volkswagen, em 1996, e a perspectiva de desenvolvimento do polo automotivo, a condição de representante de seus trabalhadores e dos que ainda estariam por vir acabou se tornando objeto de poder e interesse. No que se refere mais diretamente à estrutura do SINDMETAL-SF, embora muitos de seus dirigentes apontem a importância da atuação de Isaac Moraes para os resultados positivos que o Sindicato obteve com a nova base de operários, a projeção alcançada por suas ações criou uma animosidade com diferentes níveis da hierarquia sindical.

Em um determinado momento da campanha salarial de 1999, Isaac Moraes chegou a ser proibido de entrar na fábrica sem autorização prévia da presidência do Sindicato. Na reportagem do jornal Diário do Vale (1999b) sobre o início das negociações salariais com a Volkswagen, o sindicalista sequer foi citado ou apareceu na foto que registrava a "mesa de negociações". Nas palavras do então diretor da subsede de Resende[13]:

> [...] presidente, diretor, assessor de imprensa, tudo eu fazia: eu negociava, eu entregava o boletim, conversava com o peão e também negociava lá em cima com os diretores da empresa, dava entrevista nos jornais, televisão, tudo eu fazia. Então, nesse outro mandato, um companheiro tentou cortar, mas ele não pode cortar, como eu sou o diretor eleito.

13. Entrevista com Isaac Moraes, julho de 1999.

Nas primeiras entrevistas concedidas pelo sindicalista, em 1999, suas reclamações foram constantes quanto à falta de apoio da direção do SINDMETAL-SF. Este fato pode ser ilustrado por episódios ocorridos durante a greve que se tornaria a mais longa e importante já ocorrida no polo automotivo sul fluminense[14]. A paralisação ocorrida na Volkswagen em agosto de 1999 teve seu início em uma assembleia não apoiada pelo Sindicato. Até mesmo o carro de som utilizado foi custeado por um rateio entre os próprios trabalhadores e o diretor da subsede de Resende. Contudo, após a decretação da greve, o Sindicato acabou encampando o movimento, mas não impediu que os resultados positivos fossem revertidos em poder político-sindical para o diretor da subsede de Resende e para as novas lideranças que surgiam do chão de fábrica. Para Moraes[15]:

> A greve foi altamente positiva e eu até falo que foi uma greve inédita. Porque quase ninguém faz greve fora de data-base, ou seja, fora de seu acordo coletivo. [...] Um ponto altamente positivo que nós conseguimos aqui foi a Comissão de Fábrica. Temos uma Comissão de Fábrica hoje com estabilidade, iremos realizar uma nova eleição em janeiro, e aí nós vamos fazer um estatuto bem mais amplo para que todos os trabalhadores do chão de fábrica tenham um melhor relacionamento e uma maior garantia de trabalho também.

Esse outro grupo de representantes dos trabalhadores teve sua origem mais claramente associada à instalação da indústria automobilística no sul fluminense, surgindo do interior das próprias montadoras. Embora as comissões de fábrica não sejam parte da organização do Sindicato, ou necessariamente estejam estritamente relacionadas à estrutura "oficial" de representação, em seu caso mais consolidado na região, o da Volkswagen, a Representação Interna dos Empregados (RIE) teve sua criação diretamente ligada à atuação do SINDMETAL-SF, através de seu representante mais próximo, Isaac Moraes. Segundo Carlos Henrique Perrut:

---

14. Em agosto de 1999, mesmo já tendo sido realizado o acordo da data-base da categoria (maio), o sindicalista esteve à frente de uma greve "salarial" que paralisou a produção da Volkswagen por cinco dias. Após o envolvimento nas negociações do diretor-geral de recursos humanos da Volkswagen para a América Latina e do presidente nacional da Força Sindical, o movimento obteve resultados positivos, como a melhoria das condições de transportes, o aumento entre 5% e 10% dos salários e o reconhecimento da representação interna dos trabalhadores, entre outros.

15. Entrevista com Isaac Moraes, setembro de 1999.

> Por exemplo, nós entramos para o mundo do sindicalismo da Volks sem ter nenhum diretor da Volks, porque era uma fábrica nova, diferente da CSN. [...] Quando o Isaac [Moraes] foi para lá, instituiu a comissão depois de um certo tempo, a gente começou a ver. [...] Ele criou essa relação boa com a comissão. Instituiu uma comissão assim oficiosamente, foi até uma comissão de PLR, depois passou à Comissão [de Fábrica]. Essas pessoas ficaram afinadas com o Sindicato e nos ajudam muito. Então, o Isaac teve uma participação assim, num momento difícil lá, como ele já era morador de Resende, ajudou muito a gente e fortaleceu o nosso Sindicato.

Desde 1997, antes da "oficialização" pela empresa, uma comissão de trabalhadores já tinha sido organizada com o objetivo de fiscalizar o cumprimento dos acordos celebrados entre o Sindicato e a Volkswagen, sobretudo em relação à participação nos lucros e resultados (PLR)[16] e ao "banco de horas". Essa primeira "comissão de fábrica" chegou a ser composta por oito funcionários, um representante de cada módulo ou empresa do Consórcio Modular e um da Volkswagen, reduzindo-se depois para quatro. O grupo de trabalhadores reunia-se eventualmente na subsede de Resende, e a partir de sua constituição, passou a participar das reuniões e negociações com as direções do Consórcio Modular, como representantes diretos dos operários. Mesmo existindo este relativo reconhecimento, o grupo não possuía o estatuto de representação interna, com direito à liberação do trabalho e estabilidade no emprego, o que somente viria a ser conquistado em meio às negociações que puseram fim à greve de agosto de 1999.

Em uma entrevista realizada durante este período "informal" da comissão, alguns dos seus representantes mostravam uma nítida insegurança, tendo em vista o risco de perda de emprego que aquela condição de representante "não-oficializado" os colocava. A própria entrevista, feita em março de 1999, teve como condição de realização a não divulgação da identidade dos trabalhadores, que sequer se apresentaram com seus verdadeiros nomes.

Além do risco de demissão, outro fator que deve ser levado em conta foi a falta de experiência desse primeiro grupo de operários no que diz respeito à organização no local de trabalho. Esse fato pode ser confirmado no episódio, relatado por um ex-integrante dessa comissão, sobre a mais longa

16. A Lei nº. 10.101, de 19 de novembro de 2000, que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, prevê a formação de uma comissão de discussão com a participação de representantes dos patrões, dos empregados e mais um indicado pelo sindicato.

das reuniões da campanha salarial de 1999. Após duas longas rodadas de negociações em uma mesa composta por quinze dirigentes do Consórcio Modular da Volkswagen, os trabalhadores da comissão e mais dois sindicalistas se sentiram muito pressionados, o que resultou na desistência de dois integrantes. Para um dos membros dessa primeira comissão[17]:

> Então, em cima de tudo isso, o cara tirar um café, um biscoito, para dificultar a situação dos meninos... quer dizer, eu nem falo por mim... pela experiência... porque eu sei como funciona, mas os meninos tiveram que colocar o cargo à disposição porque eles sentiram.

A "oficialização" da Comissão de Fábrica por parte da Volkswagen foi resultado direto da greve de 1999. A partir de então, a chamada Representação Interna dos Empregados (RIE) passou a ser composta por três trabalhadores eleitos, sendo o mais votado o "coordenador". O estatuto da RIE foi produto de um acordo coletivo entre as empresas do Consórcio Modular da Volkswagen e o SINDMETAL-SF. O texto do acordo versa, entre outras matérias, sobre as atribuições da RIE, o número de componentes, a eleição e o mandato. Havia, em princípio, o compromisso das empresas empregadoras em liberar esses trabalhadores para o exercício de representação apenas por tempo parcial, bem como lhes seria garantida a estabilidade do emprego.

A primeira eleição da RIE ocorreu em novembro de 1999, e os três trabalhadores escolhidos tomaram posse em janeiro de 2000. Entre fins de 2001 e início de 2002, período em que se realizaria uma nova eleição, um novo acordo coletivo prorrogou o mandato dos representantes por mais um ano, concedendo a estes a liberação do trabalho por tempo integral e a estabilidade do emprego por mais 12 meses após o término de seus mandatos.

Não obstante as novas conquistas da representação interna, pouco depois, ainda no início de 2002, um dos integrantes deixou a Comissão após ter sido aprovado em um concurso público. Com a saída deste membro, a representação interna de fato perdeu sua vaga. Sendo vedada pelo estatuto acordado entre trabalhadores e empresa qualquer forma de substituição, houve apenas a incorporação das

17. Entrevista com ex-funcionário e membro da primeira comissão de trabalhadores da Volkswagen, agosto de 1999. Vindo de São Paulo, este trabalhador apresentava-se como uma exceção ao perfil geral da comissão, pois já havia sido empregado por 18 anos em uma grande metalúrgica em São José dos Campos (SP) e contava com uma considerável experiência na militância sindical.

funções do renunciante pelos dois representantes remanescentes. O acordo que regulamentou a segunda eleição da RIE, em janeiro 2002, estabeleceu o número de dois integrantes para a representação interna dos empregados.

O episódio pode também ser visto como uma oportunidade para as empresas do Consórcio Modular reduzirem o número de participantes da representação interna, o que não isenta os demais representantes dos trabalhadores de uma certa conivência com esse "retrocesso". Em novembro de 2002, os dois trabalhadores remanescentes foram reeleitos por mais dois anos e, em 2004, apenas um destes, o coordenador, conseguiu sua reeleição, passando a dividir a RIE com um novo trabalhador do chão de fábrica.

Não deixa de ser importante destacar como esse nível interno de representação mostrou, em seu nascimento, uma expressiva afinidade com a organização já estruturada pelo Sindicato. Aliás, a própria conquista desse organismo interno à fábrica da Volkswagen pode ser em grande parte atribuída às negociações conduzidas pelo Sindicato e, principalmente, ao trabalho do diretor da subsede de Resende. Este fato é nitidamente reconhecido por Jeremias Casemiro, o Mirim[18], membro e primeiro coordenador da RIE da Volkswagen, no breve histórico que fez sobre a representação interna e as suas conquistas.

> A Comissão foi criada em 1999, pelo Sindicato, em cima do que já é uma cultura da Volkswagen. Nós tivemos uma dificuldade aqui, por ser o Consórcio Modular da Volkswagen o único do mundo. Depois disso, nós conseguimos o estatuto, [que] dava um dia na semana para o coordenador e meio dia para os demais componentes da Comissão. Depois de muita briga do Sindicato, principalmente do companheiro Isaac [Moraes], que foi para cima, a gente brigou pelo tempo integral, porque a gente não tinha uma sala, não tinha o tempo integral, [...] não tinha como trabalhar. Devido a uma conversa que nós tivemos com o gerente de RH [em janeiro de 2002], juntamente com a direção da empresa e o Isaac, nós buscamos um novo estatuto. Porque sou eu o coordenador, era o D. e o A. Depois dessa conversa, nós renovamos o estatuto e conseguimos o tempo integral, conseguimos uma sala para a Comissão de Fábrica com meio de comunicação, que é um computador, um telefone, um fax, porque a gente precisa estar lá para atender o trabalhador.

18. Entrevista com Mirim, membro coordenador da RIE da Volkswagen, abril de 2002.

Ao aprofundar a análise do "episódio" da representação interna, pode-se observar como foi possível a superação da insegurança inicial e o engajamento na ação sindical por parte dos principais personagens. Um diálogo entre o coordenador da RIE e o sindicalista Isaac Moraes[19] mostra como se estabeleceu um relacionamento importante entre ambos e como os trabalhadores do Consórcio Modular da Volkswagen contaram com o apoio estratégico da subsede de Resende.

> Mirim: Houve uma situação que no começo eu não queria ir, porque até meu irmão ia, porque meu irmão é brigão também, meu irmão hoje é Peugeot... ele falou: 'Pô cara!'. [...] Na empresa, para a comissão era eu, o F. e o G., três [candidatos]. Aí, um lá abriu mão, não quis porque o Isaac chegou, começou: 'Olha, se forem três...'
> Isaac Moraes: Não, a situação foi a seguinte: antigamente, era por setor. O setor que ia eleger um era o setor da Delga e da Carese; o setor que elegia outro era o setor da Volkswagen; o setor que elegia outro era o da Maxion, da Meritor, Powertrain, VDO. Porque equiparava assim, em termos de número, o trabalhador dos três setores. Aí, eu vi que o M. era um cara bom. Era só questão de dar uma lapidada nele. Saíram dois candidatos de lá do módulo dele.
> M.: Eu e mais dois.
> I. M.: Um dos candidatos eu consegui conversar com ele e pedi a desistência dele. Ele desistiu. O outro candidato quis bancar porque achou que estava com moral. Aí, eu fiz uma assembleia com o módulo inteirinho.
> M.: Ele só teve quatro votos.
> I. M.: Perguntei quem ia apoiar o M., a fábrica inteira, e quem ia apoiar o outro. Falei assim: 'Aquele que a assembleia definir é que vai sair'. Aí saiu. Ele foi o mais votado.
> M.: Mas tinha um candidato da mesma base minha, mas outro setor, que é de pintura, mas desse eu ganhei, ganhei no voto. Aí, o Isaac foi, me deu apoio e eu fui o coordenador também.

Uma vez membros da RIE, estes trabalhadores não tiveram como referencial apenas as relações com Isaac Moraes e o SINDMETAL-SF. Pratica-

19. Entrevista com Mirim e Isaac Moraes, abril de 2002.

mente desde sua constituição, a Representação Interna dos Empregados da Volkswagen manteve um contato frequente com integrantes de comissões de fábrica de outras plantas da Volkswagen. Esse tipo de interação com experiências de outras RIEs e com militantes de variadas orientações político-sindicais ou ideológicas também foi um importante ponto de apoio para a atuação dos representantes da fábrica de Resende[20].

4. A PSA Peugeot-Citroën e o Tecnopolo

A movimentação em torno da entrada em operação de novas fábricas, no início do ano de 2001, daria lugar a outros episódios e ao surgimento de personagens que modificaram mais uma vez o cenário da atuação sindical no polo automotivo. Antes mesmo de serem inauguradas, as fábricas da PSA Peugeot-Citroën (hoje Stellantis) e de seus fornecedores[21] já trouxeram novas demandas para o Sindicato dos Metalúrgicos. Segundo Carlos Henrique Perrut:

> Nós achamos que estava crescendo muito e reforçamos com um diretor [...] e com um assessor, [...] um assessor muito bom, um cara que já era da época da CUT, um cara muito trabalhador. E reforçamos lá para poder aumentar. O Isaac [Moraes] não tinha perna, porque a Volks já era um caldo danado. Não adianta querer pegar, porque acaba não pegando nada. Então, concentra na maior e vamos ver.

Em termos absolutos, a atuação sindical teve um incremento neste período. Ainda em 2000, foi designado um outro diretor para a região. Luiz Rogério de Freitas, também membro da direção executiva do SINDMETAL-SF, passou a responder pelo trabalho na maioria das empresas do polo automotivo, com exceção apenas da Volkswagen, onde Isaac Moraes continuou

20. No caso das fábricas Volkswagen de Anchieta, São Paulo (SP), de São Bernardo do Campo (SP) e Taubaté (SP), os membros da RIE eram ligados à CUT. Já na unidade de São Carlos (SP), os representantes dos trabalhadores encontravam-se sob a influência de outra "central", a Social-Democracia Sindical (SDS). Como no caso de Resende, a RIE da fábrica de São José dos Pinhais (PR) atuava em parceria com um sindicato filiado à Força Sindical. O conjunto destes representantes fez parte ainda de um comitê internacional que reunia, ao menos uma vez por ano, as RIEs de todas as fábricas do grupo alemão espalhadas por diferentes países.

21. "Tecnopolo" é como tem sido chamada a área vizinha à fábrica, onde estão instaladas suas empresas fornecedoras.

atuando. Já as pequenas e médias empresas ficaram a cargo de Luiz Antônio Ferreira Teixeira, o Xexéu, assessor sindical enviado para Resende. No entanto, a atuação do Sindicato na maior parte das empresas instaladas em 2001 ficou muito aquém das expectativas. Após quatro anos de atividade, a fábrica da PSA Peugeot-Citroën já contava com cerca de 1200 funcionários, mas até então o Sindicato havia conquistado um número bastante modesto de trabalhadores sindicalizados. Novamente de acordo com Carlos Henrique Perrut:

> Nós mandamos um diretor para lá, um diretor daqui, até da executiva, mas que não fez um trabalho direitinho, ele não encarou. [...] Como o Isaac tomava conta da Volks e mais a Xerox e a Rimet, a gente deixou: 'Então fica essas três e o Rogério fica com outras'. Mas infelizmente nós não tivemos atuação boa lá [PSA Peugeot-Citroën]. Agora está melhorando, agora está lá, está ralando peito pra caramba, sentiu que a casa estava caindo. [...] Nós compramos um carro para ficar à disposição de Resende, mais um assessor, contratamos um assessor, demos uma estrutura boa, mas não aproveitou bem. Então, criou uma bolha, uma bolha muito grande.

Já o outro representante, o assessor sindical, foi designado não apenas para atuar com o polo automotivo, mas quase que exclusivamente para o trabalho nas pequenas e médias empresas de Resende e de Itatiaia. Os resultados positivos de seu trabalho foram destacados no início por diretores e pelo presidente do Sindicato, Carlos Henrique Perrut: "Este assessor, por exemplo, é o grande nome nosso lá para aumentar essas três ou quatro empresas para 40, essas pequenas empresas. É o trabalho dele, ele está entrando em tudo, ele está indo legal".

Diferentemente de Luiz Rogério de Freitas, que mesmo passando a atuar no polo automotivo continuou vivendo em Volta Redonda, Xexéu fixou residência em Resende. Talvez daí decorra uma parte significativa da explicação tanto para os resultados positivos que ele obteve, como para a origem das críticas que ele[22] à época fazia à direção do Sindicato.

22. Entrevista com Luiz Antônio Ferreira Teixeira, o Xexéu, abril de 2002.

> É o tal negócio: encerrou o expediente aqui, eu vou para casa. É um vizinho. Ali no mercado você encontra com o cara. Ele quer saber! No barzinho, aonde você vai: dentro do clube, onde você está. Quer dizer, você está 24 horas ligado com o trabalhador. A gente mora aqui, eles vão embora para Volta Redonda. Dificilmente ele vai encontrar alguém, um trabalhador lá. Então, ultimamente, o que eu tenho passado é o seguinte: 'Está aqui o telefone do Rogério, liga para ele, não tenho mais o que informar'. Das outras, que eu tenho o comando, ao lado do Isaac, tem como dar um retorno, mas de lá, é complicado.

Embora na prática este assessor fosse quase sempre o maior responsável pela visita diária à maioria das fábricas, o seu cargo guardava uma grande distinção em relação ao de diretor sindical. Os diretores eram membros eleitos do Sindicato, possuindo a estabilidade de seus mandatos, constituindo-se nos verdadeiros "representantes" de uma base de trabalhadores, e sendo responsáveis pelos principais diálogos com as empresas e com o SINDMETAL-SF[23]. Já o assessor, na verdade, era um empregado do Sindicato, não compunha as chapas eleitorais; logo, não possuía mandato, podendo ser demitido a qualquer tempo. Sem *status* ou poder político dentro da hierarquia sindical, seu trabalho, por vezes o mais importante, era sempre árduo, mas quase nunca valorizado.

Não obstante o "reconhecimento" do comprometimento deste ativista por parte do Sindicato, além de estar relegado a atuar com a fábricas de menor importância, Xexéu teve ainda outras dificuldades em seu trabalho.

> [Eu atuo na] Vallourec, no Tecnopolo; na Eurostamp, a gente não está entrando, não tem essa abertura ainda de estar lá dentro da fábrica devido à posição dos franceses. [...] A Vallourec é de eixo. Lá a gente tem abertura, entro eu lá dentro, já tenho lá uma parte de um dia, já temos quase praticamente 100% de sindicalizados, é o trabalho que eu venho desenvolvendo. [...] [Quanto à PSA Peugeot-Citroën] Eu não tenho acesso lá dentro. No início, a gente andava lá dentro, mas acompanhado por dois pitbulls, porque eu dei o nome de pitbull, a

23. Não obstante essa importância do cargo de diretor sindical, o presidente do Sindicato é o responsável final pela assinatura dos principais acordos firmados entre trabalhadores e empresas, como aqueles ligados ao aumento salarial na data-base ou à PLR.

> empresa botava dois atrás de você. Se o trabalhador viesse conversar contigo, eles encostavam para ouvir. Obviamente, o cara não ia falar nada. Então, você praticamente andava lá dentro, mas não tinha como captar nada, a necessidade do trabalhador. A situação foi ficando crítica. Um belo dia nós fizemos um discurso. Fizemos um discurso dentro do refeitório. [...] Deu aquela confusão toda e a partir desse dia nós fomos expulsos, proibiram o Sindicato de entrar.

Além das restrições impostas pelas empresas, o que vários dos sindicalistas entrevistados atribuíram a uma "cultura francesa" de gestão da mão de obra, as adversidades relatadas por este "personagem" revelam muito da disputa que se estabeleceu entre os dois diretores do SINDMETAL-SF que atuam no polo automotivo. Segundo Xexéu:

> [...] eu fico entre a cruz e a espada. Um é diretor, o outro é também diretor e eu sou assessoria. O outro acha que ele é coordenador de tudo, eu tenho que dar satisfação para ele. Então, eu fico nessa! [...] Então eu fico entre a cruz e a espada. Na última conversa que eu tive com o Rogério, eu falei: "Olha, eu não falo mais nada do Isaac para ti, e não falo de você mais nada para ele.

O caso deste assessor é também uma parte do processo de recrudescimento da disputa interna do Sindicato, ou de como a chegada das fábricas da PSA Peugeot-Citroën e do Tecnopolo foi utilizada como uma espécie de combustível para uma nova divisão de papéis que começou a se estabelecer para o ativismo sindical no polo automotivo.

Se recordarmos a ascensão da subsede de Resende e de Isaac Moraes em função do início das operações na Volkswagen, justificam-se os impactos desse segundo ciclo de fábricas e o embate reacendido entre o diretor da subsede de Resende e a executiva do SINDMETAL-SF. A ocasião tornou possível observar um empenho da parte de outros diretores do Sindicato no sentido da limitação do poder que veio sendo conferido a Isaac Moraes. Segundo Moraes[24], as novas "armas" do que seria o "outro lado" da disputa começaram a ser percebidas já durante a instalação das novas fábricas. A

24. Entrevista com Isaac Moraes, abril de 2002.

atitude visava impedir que a história ocorrida no Consórcio Modular da Volkswagen se repetisse no caso da PSA Peugeot-Citroën.

> É o seguinte: existe a diretoria e vários diretores. Então, acharam que eu ia ficar com muito poder aqui. Assumindo a Peugeot, com o poder que tenho na Volks, nas outras empresas, acharam que eu ia ficar com muito poder e que iria bater de frente amanhã. [...] Teve um diretor executivo que, doido para vir para cá, para ganhar espaço, para pegar a Peugeot, pregou durante quinze dias na cabeça de todo mundo que eu dormia até meio-dia. Que eu dormia até meio-dia e que eu não ia para a porta de fábrica. Aí conseguiu vir para cá. Mas foi demonstrado com muita clareza que aquilo era tudo mentira. Aí, já não se podia tirar um diretor executivo que tinha vindo para cá baseado nisso.

Mesmo se considerarmos a introdução de novos "personagens" e a movimentação sindical nas fábricas inauguradas com aquele que seria o segundo fluxo de empresas para o polo automotivo, nota-se que o SINDMETAL-SF e os ativistas responsáveis pela região não conseguiram obter na PSA Peugeot-Citroën e no Tecnopolo resultados semelhantes aos obtidos na fábrica da Volkswagen que, já no seu primeiro ano de atividades, contava com uma organização de trabalhadores e com pequenas paralisações da produção.

Entre as demais fábricas do polo automotivo, na PSA Peugeot-Citroën, única em que a organização dos trabalhadores parecia ensaiar os mesmos passos dados na Volkswagen, os resultados iniciais foram bastante modestos. Desde a sua inauguração, em fevereiro de 2001, Sindicato e trabalhadores tentaram instituir um nível mais imediato de representação dos associados. Durante o primeiro ano de funcionamento da fábrica, foi realizada, com o apoio do Sindicato, uma escolha inicial de três representantes para os trabalhadores, um de cada divisão da planta: chaparia, montagem e pintura. Em dezembro de 2002, uma nova comissão de três trabalhadores foi escolhida[25], mas estes também não seriam reconhecidos pela direção da PSA Peugeot-Citroën como representantes formais dos trabalhadores, e sua presença limitava-se às negociações envolvendo o Programa de Par-

25. Esta segunda formação tinha entre seus membros o ex-funcionário do Consórcio Modular e irmão do coordenador da RIE da Volkswagen.

ticipação nos Resultados (PPR) estabelecido pela empresa. Consequentemente, não havia nada que lhes garantisse as condições mais elementares para o exercício de uma representação mais ampla dos trabalhadores, como a liberação parcial ou total do trabalho e, principalmente, a estabilidade contra demissão.

A campanha salarial da PSA Peugeot-Citroën em 2002 foi bastante representativa do estado em que se encontrava o ativismo sindical no polo automotivo, conforme Diagrama 1 a seguir. A assembleia na qual os trabalhadores aceitaram a proposta de aumento salarial feita pela empresa[26] foi conduzida apenas por Luiz Rogério, o diretor sindical encarregado da montadora, e por Carlos Henrique Perrut, presidente do Sindicato. Embora o diretor da subsede de Resende e o coordenador da RIE da Volkswagen estivessem no local e suas presenças tivessem sido anunciadas ao microfone, eles não tiveram qualquer participação no andamento do evento, nem sequer subiram ao carro de som. Também presente à assembleia, Xexéu, o assessor sindical, apenas atuou, com outros membros do Sindicato, acompanhando a urna de votação e contando os votos ao final da consulta.

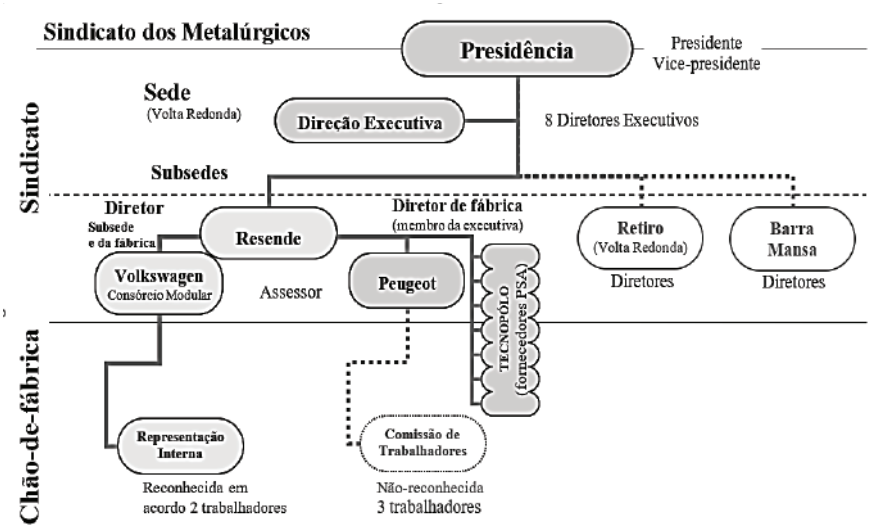
A experiência desenvolvida com os trabalhadores do Consórcio Modular da Volkswagen e da PSA Peugeot-Citroën e demais empresas conferiu um certo *status* àqueles que atuaram nos anos iniciais do polo automotivo. Entretanto, uma participação mais significativa das lideranças e dos militantes de Resende e de Porto Real no SINDMETAL-SF foi relativamente limitada e constrangida pela própria diretoria executiva do Sindicato. Com a exceção de Luiz Rogério de Freitas, que já era membro da executiva, os demais "personagens" que surgiram com a indústria automotiva sul fluminense permaneceram sem qualquer forma de influência mais direta na direção do Sindicato dos Metalúrgicos[27].

---

26. Em votação secreta realizada em fevereiro de 2002, os trabalhadores da PSA Peugeot-Citroën decidiram aceitar o reajuste salarial oferecido pela diretoria da montadora. A proposta do sindicato, que reivindicava um percentual maior, apresentando ainda a possibilidade de greve, foi expressivamente derrotada.

27. Em fins de 2004, o Sindicato enfrentou uma séria crise entre seus diretores após acusações e denúncias de desvio de recursos. Entre novembro de 2004 e abril de 2005, a presidência foi alternada quatro vezes, em função de liminares e outras medidas judiciais, entre Carlos Henrique Perrut, então presidente do SINDMETAL-SF, e Luiz de Oliveira Rodrigues, à época diretor da entidade. Perrut, sucessor e até então aliado de Luizinho e ligado à Força Sindical, uma vez isolado, promoveu o retorno do sindicato à CUT. Para isto, o sindicalista conquistou o apoio de Jadir Baptista de Araújo, um dos mais importantes representantes da CUT em Volta Redonda. Entretanto, na eleição sindical subsequente, em julho de 2006, as chapas capitaneadas por CUT e Força Sindical seriam derrotadas por Renato Soares Ramos, empregado e membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da CSN, que, após integrar tanto o "Formigueiro" quanto a chapa ligada à CUT na eleição de 1998, despontou, no início anos 2000, como principal nome da nova "Oposição Sindical" no SINDMETAL-SF.

Diagrama 1. Estrutura do SINDMETAL-SF e representação metalúrgica no polo automotivo



Fonte: Elaboração própria (2006).

Conclusão

O cenário inicial da atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense com os trabalhadores do polo automotivo revela um conjunto de constrangimentos e possibilidades para a ação sindical na região. O contexto descrito não deixa de ser uma expressão das questões pelas quais passava a instituição sindical no país. Além de uma agenda sindical voltada para a empresa e tendo como preocupação central a manutenção do emprego, a instalação da indústria automotiva no Rio de Janeiro trouxe para o SINDMETAL-SF uma significativa ampliação e diversificação de demandas.

O caso da representação metalúrgica regional (cf. Diagrama 1 anterior), em especial a movimentação sindical no Consórcio Modular da Volkswagen, na PSA Peugeot-Citroën e nas empresas do Tecnopolo, mostra uma curiosa combinação com aquilo que poderia ser chamado de "pragmatismo sindical" e a instituição das comissões de fábrica, o que talvez tenha sido uma interessante forma de equacionamento da nova problemática enfrentada pelos sindicatos.

Em um plano mais geral de análise da ação sindical, os vários níveis de mediação entre trabalhadores e seus representantes aqui apresentados, con-

forme Quadro 1 na sequência, poderiam ser explicados a partir de uma perspectiva mais ampla, com base nos "impactos" da instalação de novas fábricas da indústria automobilística sobre um movimento sindical já "enfraquecido" pela conjuntura da década de 1990. Um pequeno desdobramento disto poderia até mesmo inscrever este trabalho no rol das alternativas seguidas pelo sindicalismo nas décadas de 1990 e 2000. O caso do SINDMETAL-SF disputaria, assim, sua localização, segundo os diferentes analistas, entre as experiências que, ou sucumbiram ao conturbado contexto do período analisado, ou se adaptaram de um modo mais positivo.

Quadro 1. Níveis e características da representação metalúrgica no polo automotivo

Níveis de representação	Responsáveis	Características
Sindicado dos Metalúrgicos do sul fluminense (SINDMETAL-SF)	Presidente do SINDMETAL-SF	→ recursos humanos e materiais; → experiência organizacional (CSN); → responsabilidade pela celebração dos acordos.
Subsede de Resende do SINDMETAL-SF	Diretor da subsede e responsável pela Volkswagen	→ proximidade com trabalhadores e comissão de fábrica; → relações com a presidência da Força Sindical.
	Diretor responsável pela PSA Peugeot-Citroën e suas fornecedoras	→ membro da executiva do Sindicato; → conflitos com o diretor da subsede.
	Assessor sindical	→ empregado do Sindicato; → atuação nas pequenas empresas e contato direto com os trabalhadores.
Representação Interna dos Empregados da Volkswagen	Dois trabalhadores eleitos e reconhecidos pelas empresas do Consórcio Modular	→ proximidade com o "chão de fábrica"; → perfil jovem, com experiência organizacional em expansão; → desenvolvimento de relações com outras comissões de fábrica da Volkswagen.
Comissão de Fábrica da PSA Peugeot-Citroën	Três trabalhadores eleitos, mas não reconhecidos pela empresa	→ proximidade com o "chão de fábrica"; → perfil jovem, com menor experiência organizacional; → maiores dificuldades de atuação.

Fonte: Elaboração própria (2006).

Entretanto, creio que quando descemos ao nível mais particular das práticas de um determinado sindicato ou dirigente, a análise de sua atuação não deve se limitar à simples consonância ou dissonância com o contexto geral.

Não se trata aqui de uma avaliação de acordo ou desacordo entre "regras" e "práticas". A intenção do presente texto foi tratar das transformações que a atuação do SINDMETAL-SF experimentou ao longo dos dez primeiros anos de existência do polo automotivo, de modo a colocar em evidência alguns dos meios e motivações pelos quais os sindicalistas abordados, em última análise, os agentes desse processo, se relacionam com os constrangimentos trazidos pela conjuntura dessa década e com seus desdobramentos em um contexto local. Ou ainda, como as diversas formas de manifestações destes "limites" no sul fluminense puderam ser extrapoladas pelos atores locais, fazendo surgir novas possibilidades que levaram em maior ou menor grau à interferência desses "personagens" nos próprios cenários que lhes foram apresentados.

Bibliografia

Abreu, Alice; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2000). The dream factory: VW's modular system in Resende, Brazil. *Work*, *Employment and Society*, v. 14, n. 2, p. 265-282.

Amado, Janaína e Ferreira; Marieta de Moraes (Orgs.) (1996). *Usos e abusos da história oral.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (1997). *De JK a FHC. A reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta.

Bresciani, Luís Paulo (1997). Os desejos e o limite: reestruturação industrial e ação sindical no complexo automotivo brasileiro. *In:* Leite, Marcia de Paula (Org.). *O trabalho em movimento*. São Paulo: Papirus.

Cardoso, Adalberto Moreira (1999). *A trama da modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil*. Rio de Janeiro: Revan.

Comin, Álvaro A. (1994). A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. *In:* Oliveira, Carlos A. B. de *et al. O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, p. 359-401.

Diário do Vale (2000). *Diário do Vale*, 19 fev. 2000.

Diário do Vale (1999a). *Diário do Vale*, 16 abr. 1999.

Diário do Vale (1999b). *Diário do Vale*, 15 abr. 1999.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2004). *A Comissão Enxuta: ação política da fábrica do Consórcio Modular em Resende*. Tese de doutorado. PPGSA/ Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Lima Netto, Roberto Procópio de. (1993). *Volta por cima*. Rio de Janeiro: Record.

Monteiro, Geraldo Tadeu Moreira (1995). *Sindicato dos Metalúrgicos de Volta Redonda: 50 anos brasileiros*. Rio de Janeiro: FSB Comunicações.

Morel, Regina Lúcia Morel (1989). *A ferro e fogo. Construção e crise da "família siderúrgica": o caso de Volta Redonda (1941-1968)*. Tese de doutoramento em Sociologia. Departamento de Sociologia FFLCH/USP.

Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda de Almeida; Carvalho Neto, Antônio M. de (Orgs.) (2002). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A.

Pereira, Carla Regina Assunção (2002). *Estratégias de terceirização, usos singulares: empresas e trabalhadores no Consórcio Modular da Volkswagen de Resende (RJ)*. Dissertação de Mestrado. PPGSA/ Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Pereira, Sérgio Martins (2003). *Trajetórias individuais e ação sindical no polo automotivo do sul fluminense*. Dissertação de Mestrado PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Pereira, Sérgio Martins; Rocha, Lia de Mattos; e Salles, Denise L. (1999). *Reestruturação Produtiva no Brasil: uma revisão da literatura*. *Série Iniciação Científica*, n. 9. Rio de Janeiro: LPS/IFCS/UFRJ.

Ramalho, José Ricardo (1999). Organização Sindical e a instalação de novas fábricas do setor automobilístico – o caso do sul fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome (Org.). *O Novo Sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, p. 211-228.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2001). *Promessas e efeitos práticos da implantação da indústria automobilística no sul fluminense*. Trabalho apresentado no Seminário temático "Os novos espaços do mundo do trabalho: relações sociais, de trabalho, meio ambiente e política local no Brasil contemporâneo". XXV Encontro Anual da ANPOCS.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002b). *Um perfil dos metalúrgicos da Volkswagen – RJ: relatório final de pesquisa*. Rio de Janeiro (mimeo).

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002ª). A indústria automobilística do Rio de Janeiro: relações de trabalho em um contexto de desenvolvimento regional. *In:* Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda de Almeida; Carvalho Neto, Antônio M. de (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, p. 83-103.

Ramalho, José Ricardo e Santana, Marco Aurélio (Orgs.) 2006. Trabalho e Desenvolvimento Regional. Rio de Janeiro, Mauad.

Rodrigues, Iram Jácome (1997). *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta.

Rodrigues, Iram Jácome (Org.) (1999). *O Novo Sindicalismo: vinte anos depois.* Petrópolis: Vozes.

Rodrigues, Leôncio Martins (1990). *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Rodrigues, Leôncio Martins; Cardoso, Adalberto Moreira (1993). *F o r ç a Sindical: uma análise sócio-política*. São Paulo: Paz e Terra.

Veiga, Sandra Mayrink; Fonseca, Isaque (1990). *Volta Redonda, entre o aço e as armas*. Petrópolis: Vozes.

PARTE 2
O DESENVOLVIMENTO DA INVESTIGAÇÃO: NOVOS TEMAS E TÓPICOS

NOVAS CONJUNTURAS INDUSTRIAIS E PARTICIPAÇÃO LOCAL EM ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO[1]

José Ricardo Ramalho

Introdução

Empresas integrantes de cadeias produtivas globais, ao se instalarem em novas localidades e regiões, produzem dinâmicas criadoras de situações que tendem a alterar as condições de desenvolvimento econômico e os padrões de participação institucional e política. A proposta do texto é discutir as questões relacionadas à formação desses novos padrões de participação, atribuindo relevância à ação de redes sociopolíticas que se constituem nas localidades onde ocorrem as atividades industriais. A situação analisada é consequência da dinâmica do setor automotivo brasileiro, que ao longo dos anos de 1990 passou por um processo de reestruturação, renovando investimentos e construindo novas fábricas e, com isso, afetando antigas e novas regiões industrializadas.

Pretende-se argumentar, a partir de um caso regional de implantação recente de unidades fabris da indústria automotiva (sul fluminense), que, mesmo em um contexto em que a introdução inicial de grandes empresas tem motivações oportunistas – isenções fiscais, empréstimos públicos generosos, baixos salários, etc. –, sem nenhuma perspectiva de cooperação com as instituições econômicas e políticas locais, podem emergir iniciati-

1. Este texto foi publicado originalmente na *DADOS – Revista de Ciências Sociais* (Ramalho, 2005) e escrito sob os auspícios do Bellagio Study Center – The Rockefeller Foundation, que me acolheu, na qualidade de pesquisador visitante, em Bellagio, na Itália. Os dados, informações e entrevistas que sustentam o texto são resultados parciais de projetos de pesquisa apoiados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ (Programa Cientistas do Nosso Estado), instituições às quais também sou grato. Finalmente, devo mencionar e agradecer a leitura atenta e crítica de Neide Esterci e dos pareceristas anônimos da *Dados*.

vas de mobilização e intervenção da sociedade no sentido de interferir na política industrial e fomentar atividades de colaboração visando o desenvolvimento da região.

O aglomerado industrial da hipótese aqui examinada foi instalado sob a forma de "produção enxuta", o que não autorizaria a crer na sua capacidade de gerar situações que levassem à formulação de estratégias de integração das empresas entre si, e entre elas e o poder público e a sociedade civil. Na ausência de uma ação do tipo que levou aos efeitos de desenvolvimento observados nos "distritos industriais italianos", que se baseiam na articulação "virtuosa" entre pequenas empresas para a formação de arranjos cooperativos, será possível pensar que, em situações de aglomeração industrial como as do sul fluminense, possa haver elementos da sociedade civil, acúmulos históricos, capital social, capazes de provocar efeitos ao menos semelhantes? Diante de uma indústria que cada vez mais reduz os seus custos de produção, entre outras coisas, graças ao rebaixamento de salários e ao corte de postos de trabalho, perante a explicitação por parte das indústrias de que o deslocamento espacial visa auferir ainda mais ganhos, seja às expensas dos trabalhadores seja do Estado, será que vale a pena perguntar sobre os eventuais efeitos positivos para a sociedade como um todo, e especialmente para os trabalhadores da região, que a presença dessas indústrias possa provocar?

Por razões que serão demonstradas mais adiante, no caso estudado, a presença dessas empresas tem de fato funcionado como um indutor da necessidade de cooperação para o desenvolvimento econômico. Isso pressupõe aceitar que os atores políticos das localidades da região possam se capacitar para atuar – até mesmo para contestar – na gestão da nova fase do desenvolvimento local. De forma diferenciada, também pode operar no sentido de moldar o desenvolvimento a favor dos interesses econômicos e sociais da sociedade local. Neste coletivo estariam incluídos os trabalhadores, principalmente aqueles contratados pelas novas empresas, que além de constituírem um grupo social expressivo, com novas expectativas e demandas no espaço da fábrica e da cidade, transformariam a organização sindical em participante potencialmente relevante nesse processo.

1. A argumentação teórica

Tratar desta temática implica em dialogar com um conjunto de questões teóricas, presente na literatura das ciências sociais e econômicas, a começar pela análise dos desdobramentos da crise da produção fordista,

que resultou na reestruturação das grandes empresas verticalizadas e rígidas, transformadas em organizações mais flexíveis e articuladas em redes, formando cadeias produtivas globais (cf. Castells, 1998; Boltanski e Chiapello, 1999; Harvey, 1992, entre outros), afetando as relações de trabalho e as localidades onde estão instaladas. A facilidade com que as fábricas "enxutas" conseguem se deslocar de um espaço geográfico para outro teria significado, por um lado, o aumento do poder discricionário das empresas, sempre em busca de lugares com mão de obra barata e grandes incentivos fiscais, como acontece com os países tardiamente industrializados; e, por outro lado, teria feito crescer a importância econômica e política dos locais onde estão instaladas as empresas reestruturadas, a partir do momento em que esses locais[2] passaram a fazer parte de um circuito global. Esta situação, identificada em vários países, incluindo o Brasil, poderia ser entendida como capaz de mexer com estratégias empresariais globais e nacionais e com políticas de desenvolvimento econômico e social locais, regionais e nacionais. Nessa "nova ordem econômica regional", os sistemas econômicos regionais modernos poderiam ser vistos não apenas como representados por um domínio puramente privado, no qual prevalecem as relações mercadológicas, mas também como um "domínio coletivo de exterioridades, que é a nascente de vantagens competitivas e efeitos de desenvolvimento, mas que deve ser gerenciado por instituições públicas adequadas, a fim de garantir a totalidade dos benefícios que gera" (Scott, 1999: 30-31).

A discussão sobre estratégias de desenvolvimento local associada a esse novo momento da indústria automotiva brasileira – de descentralização e deslocamento para fora das regiões metropolitanas – tem incorporado formulações sobre dinâmicas que valorizam "não apenas as relações econômicas produtivas, mas também a eficácia das relações não mercantis entre os homens" (Pires, 2004: 3). Segundo este autor, essas dinâmicas ultrapassariam "a valorização dos mercados de bens materiais de consumo, agora envolvendo os serviços, as tradições e os saberes locais, transformados em recursos que dão suporte a várias atividades econômicas" e constituiriam elementos estratégicos das ações dos atores sociais locais (*Ibid.*: 3). Do mesmo modo, nessa pers-

2. Parte-se de uma concepção de localidade, na articulação com processos nacionais e internacionais de mudança na economia política, que, como diz Cooke (1989: 296), não pode ser vista apenas como mera receptora de algo decidido em escala superior, mas que está ativamente envolvida na sua transformação, mesmo que não tenha controle total sobre seu próprio destino.

pectiva, se valorizam cada vez mais as cidades, e não apenas as empresas, como contextos dos processos de desenvolvimento local. Cocco *et al.* (1999: 23-24), por exemplo, chegam a dizer que "a transferência do 'lugar' da produção para os territórios das cidades extrapola a localização estritamente privada característica do regime de acumulação fordista". E que "o espaço da produção, ao deixar a fábrica e passar a se referenciar na cidade (no território), ganha uma conotação pública inexistente anteriormente".

Considerando que em realidades concretas essas características podem aparecer juntas e muitas vezes em conflito, incorporar a dimensão política na discussão sobre o desenvolvimento local, para explicar o caso em questão, torna-se essencial. A unidade básica de análise seria os atores econômicos locais e as redes sociopolíticas formadas por eles, os quais conformariam um padrão particular de desenvolvimento – entre os quais estão empresas e sindicatos.

Locke (1995: 12), por exemplo, descrevendo a experiência italiana, considera que

> [...] essas redes criam misturas de recursos e constrangimentos que moldam as escolhas estratégicas para os atores locais. [...] Não apenas estruturam o fluxo de informações e relações entre as entidades econômicas locais, como também oferecem aos atores locais diferentes ligações ou canais de representação nos grupos nacionais de interesse e criadores de políticas.

E sugere que "estratégias bem-sucedidas são construídas sobre redes de associativismo densas, mas igualitárias, organização de grupos de interesse e instituições locais que facilitam a troca de informações e a obtenção de recursos escassos, mediam conflitos e geram confiança entre os atores econômicos" (Locke, 1995: 12). A questão decorrente dessa perspectiva é perceber, segundo Roese (2003: 40), "como estes vínculos (extra-econômicos) podem ser criados onde eles não foram desenvolvidos historicamente".

Esse contexto estimula o debate sobre os mecanismos de coordenação que resultam no sucesso dos arranjos produtivos. Conforme Roese (*Idem*: 40), a questão central passa a ser "a governança, ou seja, como

instituições, formais ou não, contribuem para que a política industrial e as estratégias individuais e coletivas das empresas, dos centros de pesquisa, ensino e treinamento, convirjam no sentido de obter (uma) desejada eficiência coletiva". Para Guimarães e Martin (2001: 16), o desafio está em saber "como padrões de governança e arranjos típicos que surgem com a chamada produção 'flexível' ou 'enxuta' [...] dão lugar a novas formas de alocação de bens – materiais e simbólicos – produzidos a partir da atividade econômica", recuperando na análise das experiências de "governança", "a ideia de que a natureza do desenvolvimento econômico é um fenômeno sujeito à contestação política e econômica" (*Ibid.*: 21).

As formulações atuais sobre "distritos industriais" são também uma boa referência para se discutir a experiência brasileira em geral e o caso do sul fluminense em particular. Markusen (1996: 294) traz uma importante contribuição nesse sentido ao elaborar uma tipologia na qual destaca os critérios que tornam as localidades ou as regiões atraentes para a concentração de atividades industriais, e que acima de tudo tornam duradouras essas experiências. E, ao descrever a diversidade de situações que podem manter a atratividade de um local ou de uma região, a autora amplia a discussão sobre os "novos distritos industriais" para além do exemplo dos distritos industriais italianos – apoiados na especialização flexível e na atratividade ligada ao papel da pequena empresa, articulada em um sistema cooperativo regional de governança industrial –, ao incorporar entre outros tipos de distrito industrial diferentes formatos não necessariamente apoiados apenas em pequenas empresas, mas também em relações entre grandes e pequenas empresas.

De fato, o caso do sul fluminense não se enquadra no padrão clássico do distrito industrial italiano[3]. No entanto, a região e o município escolhidos para a atividade industrial preponderante apresentam características próximas a de dois tipos descritos por Markusen: o distrito industrial "*hub-and-spoke*", que é "dominado por uma ou várias grandes firmas, integradas verticalmente em um ou mais setores, circundadas por fornecedores menores e com menos poder" – nesse caso, as

3. Cuja vantagem estaria na constituição de uma forte rede de (pequenas) empresas que, segundo Sengenberger e Pike (1999: 103), através da especialização e da subcontratação, dividiriam entre si o esforço necessário para produzir determinados bens, já que a especialização induziria à eficiência, tanto individual como no plano do distrito, e a especialização combinada com a subcontratação promoveria a capacidade coletiva, resultando em economias tanto de escala como de escopo.

empresas ou instituições principais "não são enraizadas localmente, tendo importantes laços com os fornecedores, competidores e consumidores estabelecidos fora do distrito"; e o segundo tipo, chamado de "plataformas satélites", quando as empresas são colocadas "a uma certa distância de grandes áreas urbanas como uma forma de estimular desenvolvimento regional e simultaneamente baixar o custo do negócio para firmas competitivas pressionadas pelos altos salários urbanos, aluguéis e impostos" (*Ibid.*: 302).

2. Deslocamentos da indústria automotiva brasileira: o caso do sul fluminense

A indústria automotiva, decisiva para o desenvolvimento do país a partir dos anos 1950, reestruturou sua organização produtiva nos anos 1990, como reflexo da crise de produtividade no âmbito internacional e de um longo período de recessão econômica no mercado interno, associado ao abandono da política de substituição de importações (Abreu *et al.*, 2000).

Nessa conjuntura, o Brasil tornou-se um importante alvo dos investimentos diretos de empresas multinacionais do setor, e, graças aos incentivos fiscais de um "novo regime automotivo"[4], esses investimentos se traduziram na construção de novas fábricas e na reestruturação das antigas, com um dispêndio de mais de US$ 20 bilhões. Ocorreu também um processo de reespacialização da indústria[5], com um deslocamento para outras regiões e municípios afastados das áreas industriais mais tradicionais, como o ABC paulista, a maioria sem relação prévia com essa atividade

4. O Novo Regime Automotivo nasceu no interior do Plano Real e tinha como principais objetivos: (1) manter em funcionamento as grandes montadoras e as indústrias de autopeças já instaladas no país; (2) reestruturar as empresas brasileiras do setor; (3) atrair novas companhias e estimular a construção de novas plantas e marcas; (4) consolidar o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e reforçar a posição do Brasil como seu ator-chave.

5. De acordo com Scott (1999: 20-21), "como os sistemas de produção em massa existentes em diferentes partes do mundo continuam a reestruturar-se, de acordo com os princípios de produção pequena e fontes modulares, e como as aglomerações antigas (tal como a da região do ABC) produzem crescentes deseconomias (aumentos de salários e de custos de terrenos, por exemplo), os mesmos sistemas mostram uma propensão à reorganização do local com novos investimentos, que tendem a ser dirigidos cada vez mais para outros locais *green-field*, onde suas vantagens competitivas podem ser recriadas em uma nova base geográfica".

industrial, estimulando uma competição pelas montadoras[6], e criando novas experiências e novos padrões de desenvolvimento local[7].

A vinda das fábricas da Volkswagen Caminhões e Ônibus (VW), em 1996[8], e da PSA Peugeot Citroën, que hoje integra o grupo Stellantis, em 2001, para os municípios vizinhos de Resende e Porto Real, no vale do rio Paraíba do Sul, foi resultado dessa política de incentivos fiscais. Em Resende e Porto Real, os primeiros efeitos dos investimentos indicaram um certo dinamismo das economias locais, com resultados palpáveis em termos do aumento dos recursos públicos, instalação de outras novas empresas, criação de postos de trabalho e crescimento das atividades de serviços[9].

Os municípios de Resende e Porto Real fazem parte da Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa, e estão estrategicamente localizados no meio do principal corredor industrial brasileiro, ao longo da rodovia Rio-São Paulo, sendo próximos de uma das principais empresas siderúrgicas do país, a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), estabelecida

6. Na interpretação de Arbix *et al*. (1999) e Arbix (2000), essas estratégias de desenvolvimento estariam levando a uma disputa predatória entre estados e municípios, cujo único e grande perdedor seria o setor público. Para eles, a única razão efetiva para o engajamento na guerra fiscal estaria vinculada aos dividendos a serem colhidos pelos governantes com uma visão de que a atração de grandes empresas seria panaceia para o desenvolvimento econômico. Cardoso (2001: 10) identifica outros aspectos importantes desse processo de descentralização: "a guerra fiscal explica o destino final de uma planta, mas não explica *a decisão de descentralizar* o investimento. [...] Novos entrantes e novas plantas de antigas companhias seguiriam, previsivelmente, a lógica dos novos investimentos em toda parte na indústria automotiva: a escolha de um *greenfield* (com ausência de tradição sindical e de trabalho em montadoras, existência de infraestrutura de apoio e para escoamento da produção, estabilidade política local, acesso a mercados consumidores, salários mais baixos do que nas regiões de tradição sindical, disponibilidade de força de trabalho qualificada etc.)".

7. Segundo Pacheco (1999: 5), "está em curso sensível alteração na dimensão espacial do desenvolvimento brasileiro, em que uma possível continuidade da desconcentração das últimas décadas deve ser acompanhada pelo aumento da heterogeneidade interna das regiões brasileiras, com o surgimento de ilhas de produtividade em quase todas as regiões, crescimento relativo maior das antigas periferias nacionais e importância maior do conjunto das cidades médias perante as áreas metropolitanas".

8. A fábrica de ônibus e caminhões da VW em Resende, além de tudo, é a única fábrica da empresa para esse tipo de veículo no mundo. Resende adquiriu *status* de "marca" em função da criação do Consórcio Modular, apresentado como novidade em termos de modelo de produção, que consiste em uma proposta radical de "terceirização" ao colocar os fornecedores dentro da fábrica e responsabilizá-los diretamente pela montagem dos veículos, repartindo investimentos, custos e riscos (cf. Abreu, Beynon e Ramalho, 2000; Arbix e Zilbovicius, 1997).

9. "Os investimentos de empresas que estão se instalando na região já começam a render frutos para o Médio Paraíba. Com a vinda de empresas como a Peugeot Citroën, GalvaSud, fabricantes de autopeças, em Porto Real; a Volkswagen Caminhões e Ônibus, em Resende, [...], a região já é a primeira em PIB *per capita* no Estado. [...] Segundo os dados mais recentes, em 1999, a região do Médio Paraíba obteve o primeiro lugar com um PIB *per capita* de R$ 11.258,00 contra a metropolitana, que foi de R$ 10.397,00. [...] Ao todo são cinco municípios pertencentes ao Sul Fluminense que estão no ranking de maiores PIBs do Estado" (Diário do Vale, 2001b).

em Volta Redonda (RJ), a partir dos anos 1940. Pode-se dizer que foi após a inauguração da CSN que toda essa região, tradicionalmente associada a grandes fazendas de café, começou a mudar o seu perfil de modo a ser hoje anunciada, a partir da vinda da indústria automotiva nos anos 1990, como um polo de desenvolvimento com "vocação para a indústria metalmecânica".

A história industrial de Resende (incluindo Porto Real e Itatiaia – distritos emancipados), desde os anos 1950, divide-se em diversos ciclos econômicos e sempre esteve associada a grandes firmas, algumas delas ainda presentes no local – indústria química e farmacêutica, de bebidas, energia nuclear, metalurgia e pneus –, mas não é uma história que chame a atenção pela colaboração entre empresas ou por uma forte ligação com a localidade. A predominância de uma cultura da grande empresa descolada da realidade local parece ter sido um traço característico dos ciclos de desenvolvimento industrial anteriores[10].

No caso da indústria automotiva, embora a tendência inicial tenha sido favorável à manutenção dessa prática, a dinâmica criada pela instalação das empresas e a expectativa estabelecida pela possibilidade de um novo ciclo de crescimento econômico nos municípios, na região e no estado do Rio de Janeiro, parecem indicar uma dinâmica diferente das outras épocas.

Entre os vários fatores que possibilitaram a escolha de Resende para esse tipo de investimento, está o fato de o município enquadrar-se na opção estratégica das empresas de permanecerem geograficamente perto do principal mercado consumidor brasileiro e acessível ao mercado sul-americano. Além da chancela política do governo federal, que permitiu ao governo do estado do Rio de Janeiro participar do "leilão" que se instituiu com o objetivo de atrair as montadoras e suas fornecedoras, enfatizou-se também a vinda das grandes montadoras como promotoras do desenvolvimento econômico[11]. Segundo o ex-secretário de Indústria e Comércio do Estado do Rio de Janeiro, Márcio Fortes, em entrevista concedida a mim, em 7 de maio de 1999,

10. Isso não se coloca para a CSN em Volta Redonda, empresa estatal construída no espírito de integração com a cidade e o mercado de trabalho, e que atraiu uma rede de outras empresas siderúrgicas.

11. No caso da VW, especificamente, o governo estadual entrou com boa parte dos custos de infraestrutura, um montante em torno de US$ 15 milhões. As negociações para a implantação da PSA Peugeot Citroën foram diferentes, embora com a utilização dos mesmos mecanismos, como doação de terras, incentivos fiscais, salários baixos, e uma infraestrutura regional que atendia aos interesses de expansão da montadora. No que diz respeito à política de incentivos, o caso da montadora francesa revelou uma inovação – o ingresso do próprio estado do Rio de Janeiro como sócio da empresa, que adquiriu cerca de 32% de participação no seu capital (acrescido de um empréstimo substancial por parte do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES) (cf. Ramalho e Santana, 2001).

> Não há país desenvolvido decente no mundo que não tenha uma fábrica de automóveis. [...] A indústria automobilística é uma marca de desenvolvimento industrial. [...] País que se preza tem que ter indústria automobilística. Mais ainda, estado que se preza no Brasil tem que ter indústria automobilística.

No *front* municipal, todo esse processo serviu também para rearranjar forças políticas e econômicas locais. O fato mais importante que marcou esse período foi a disputa territorial desencadeada pelo anúncio da vinda da VW, e que resultou concretamente na emancipação do município de Porto Real, em 1995. Nesse contexto, a localização da fábrica foi moeda de troca, tendo sua permanência em Resende sido condicionada a um plebiscito sobre a emancipação. Em seguida, Porto Real foi escolhida para ser a base municipal da PSA Peugeot-Citroën e de seus fornecedores, e da Galvasud – empresa siderúrgica resultado de uma parceria entre a ThyssenKrupp e a CSN –, cuja produção é voltada para a indústria automobilística.

Uma relação direta também se fez entre a doação de terrenos privados para a instalação das empresas e a negociação política da emancipação. Os terrenos pertenciam a um dos principais empresários locais, dono do Grupo Renato Monteiro que, entre outras empresas, controlava, mais notadamente, a Coca-Cola regional, além de ser proprietário de uma grande quantidade de terras oriundas de antigo canavial. Como apontava Sérgio Bernardelli, ex-prefeito de Porto Real (1997-2004), em 2003:

> A Volkswagen [anunciou] que a empresa ficaria em Resende, [...] numa fazenda chamada Piquet, no distrito de Porto Real. Aí houve uma comoção na cidade de Resende. [...] Porque foi uma doação de 2 milhões de metros quadrados do grupo Porto Real que veio sensibilizar e conseguir que esse grande parque industrial da Volkswagen Ônibus e Caminhões [...] ficasse em Porto Real, porque a fazenda era propriedade desse grupo que cedeu parte do seu patrimônio para a Volkswagen se instalar. [...] O atual prefeito de Resende [...] era, na época, deputado estadual [...], começou a dizer: 'Não, nós não queremos que a Volkswagen vá para Porto Real'. E [...] começou a fazer 'lobby' na assembleia para que os deputados não aprovassem esse projeto. [...] Aí, nós resolvemos dizer: 'Está bem, vocês querem a Volkswagen? Mas nós queremos a nossa independência' [...].

Nesse caso parece ter prevalecido a estratégia da competição, tradicional entre os municípios brasileiros. No entanto, embora a nova aglomeração industrial tenha sido formada a partir de uma política predatória de incentivos fiscais, as instituições municipais e estaduais voltadas para o desenvolvimento econômico acabaram por atuar no sentido da criação de um novo polo industrial "metalmecânico". Foram várias as iniciativas em termos de legislação e criação de novos mecanismos de incentivo ao investimento na região, orientadas pela preocupação com o crescimento econômico e a geração de empregos. A sinergia proporcionada pelas atividades da indústria automotiva e a possibilidade de um novo ciclo de prosperidade influíram na formação dessa nova dinâmica, embora em condições diferentes de fases anteriores. Articulou-se um movimento no sentido de criar mecanismos indutores da formação de coletivos com interesses comuns[12].

O exemplo descrito pelo então secretário municipal de Indústria, Comércio e Turismo de Resende, Antonio Gastão, em 2001, parece significar um avanço na direção de uma discussão intermunicipal:

> Existe um fórum de secretários, principalmente com a nossa secretaria de desenvolvimento econômico. Você não vê muita reunião, mas existe o fórum de secretários de indústria e comércio. Até porque a gente tem que falar a mesma linguagem. [...] Quando a empresa vem procurar a região, a gente quer que ela se instale aqui, pode ser Itatiaia, Quatis ou Porto Real.

Independentemente da motivação das grandes empresas, a situação criada pela a instalação das mesmas acabou tendo o efeito de empurrar as entidades empresariais regionais e locais na direção de novas iniciativas de integração entre elas, estimulando as de pequeno e médio portes, principalmente no setor de serviços, a se habilitarem no fornecimento às grandes. A Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN) regional de certa forma liderou esse processo de discussão. A implantação e as reuniões regulares da Comissão Intermunicipal de Resende, Itatiaia, Porto Real e Quatis, com a presença constante de representantes de empresas de todos os tipos

12. Embora em um contexto industrial distinto, um movimento com essas características pode ser identificado em várias experiências no ABC paulista, como, por exemplo, a da criação da Câmara Regional do Grande ABC (cf. Arbix, 2000; Leite 2003; Martin, 2001; Daniel, 2001; Rodrigues, 2004; Klink, 2003).

– industriais, agrícolas e de serviços –, de secretários e de prefeitos, revelou um importante fórum criado com o objetivo de debater as questões locais. Percebe-se, no entanto, uma pequena ou quase nenhuma participação de trabalhadores ou sindicatos nessas iniciativas. O acesso às atas das reuniões da Comissão permitiu identificar práticas associadas diretamente à nova realidade econômica desencadeada pelas montadoras. Segundo Henrique Nora, diretor regional da FIRJAN,

> A FIRJAN [...] precisa estar presente nas diversas discussões não só voltadas exclusivamente para o setor industrial, [...] mas discutindo todas as demandas da sociedade. [...] Nós implantamos as comissões intermunicipais [...] e essas comissões têm plena liberdade de atuar em nome da FIRJAN dentro dos limites desses municípios. [...] São sempre articuladas, dirigidas e presididas por um membro do conselho, e se reúnem mensalmente. [...] Nós temos um acompanhamento de tudo o que acontece não só diretamente ligado à atividade industrial, mas também às demandas da sociedade, enfim, porque são chamados a participar dessa discussão não só empresários, mas também os outros setores da sociedade, o poder público.

Uma parte das discussões se voltou para os impactos da vinda da indústria automotiva, assim como para o mercado de trabalho local, mas também significou um entendimento com as prefeituras da região. Nora questiona:

> (O que se discute nessas comissões?) [...] Geralmente problemas que afetam o trabalho das indústrias e questões da sociedade local. (Mercado de trabalho também?) Mercado de trabalho. [...] O nosso braço de formação profissional está sempre presente, o SENAI. [...] Lá na fábrica da Peugeot-Citroën, nós formamos praticamente toda mão de obra aqui dentro do SENAI. [...] Temos parceria com todas as prefeituras. São nossos parceiros e temos com eles uma perfeita integração. Lógico que com uns prefeitos mais, com outros menos, mas de um modo geral [...] (E tem resultado em políticas concretas?) Temos o Fórum de Logística e Desenvolvimento do Sul do Estado [do Rio de Janeiro]. Temos discutido a implantação, o desenvolvimento organizado da região porque a gente vê que o desenvolvimento passa por aqui, mas que ele precisa se fazer de forma organizada.

A questão da educação e da formação técnica e profissional teve um grande estímulo nessa conjuntura. Sabe-se que um dos aspectos decisivos para a vinda das empresas foi a existência de uma unidade do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que garantiu a qualidade da mão de obra e serviu como porta de entrada para o novo operariado. O bom nível de escolarização em Resende também é atribuído historicamente à presença da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e à influência militar sobre a vida do município. Entre outros aspectos a serem lembrados, é válido ressaltar a atuação de bons professores oriundos da AMAN, que fizeram elevar o padrão de qualidade das escolas. Nos anos 2000, houve um claro movimento no sentido de aumentar a oferta de ensino superior. Novos cursos em faculdades públicas e privadas confirmaram uma demanda cada vez maior por profissões relacionadas com as necessidades do mercado de trabalho industrial.

Iniciativas com vistas a criar condições para outros novos investimentos, aproveitando o impulso econômico trazido pela indústria automotiva, passaram a se manifestar no universo regional, incluindo as áreas industriais mais antigas, em busca de novas vocações ou de uma melhor adaptação à realidade industrial transformada pela reestruturação empresarial que atingiu a todas ao longo dos anos 1990. A referência foi a região ampliada, incluindo principalmente outros de seus mais ativos municípios – Volta Redonda e Barra Mansa, mas também Piraí e Barra do Piraí.

Na imprensa, o relato das atividades empresariais do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Sul Fluminense (METALSUL) reconheceu o dinamismo econômico da nova conjuntura e identificou pautas pouco comuns até então, como o convite ao diálogo entre capital e trabalho em prol do desenvolvimento local.

> Um dos objetivos de Roberto Balbi, recém-eleito presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Sul Fluminense (MetalSul), é dialogar com as prefeituras locais para que elas passem a dar facilidades e incentivos (também) para as empresas que já estão estabelecidas na região [...]. O dirigente sindical [...] conta obter o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos para essa iniciativa: 'Se empregadores, empregados e poder público se unirem com um mesmo objetivo, tenho certeza de que todos na região poderão sair ganhando', disse. Balbi acredita, também, que

> o relacionamento entre patrões e empregados, assim como entre empresas e governos e entre as diversas empresas, está passando por transformações. 'Acredito que não só a região, mas todo o mundo, está entrando em uma era em que a solidariedade passa a ser uma questão de sobrevivência [...] (Diário do Vale, 2001a).

Nos outros exemplos (Diário do Vale, 2002c; 2004), pode-se identificar também o empenho de políticos locais – deputados, prefeitos, secretários – associados à administração estadual, na elaboração de programas de incentivo ao desenvolvimento metalmecânico e na tentativa de criar condições para uma maior integração entre as empresas locais.

> O prefeito [de Resende] Eduardo Meohas e o secretário municipal de Indústria, Comércio e Turismo, Antônio Gastão, lançaram ontem o Programa Missão Empresarial. O evento [...] teve como proposta cadastrar empresas do município para oferecerem serviços e peças às grandes companhias sediadas em Resende e região, como Volkswagen, Clariant, Peugeot, GalvaSud e Guardian. Segundo Gastão, esse programa busca ainda promover a integração entre as grandes, médias e pequenas empresas de Resende (Diário do Vale, 2002c).

> A Codin (Companhia de Desenvolvimento Industrial do Estado do Rio de Janeiro) promove hoje na fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus o 1º Workshop de Negócios Automotivos do Estado do Rio de Janeiro. O evento é promovido em parceria com o Sebrae/RJ, o Grupo de Produção Integrada da Coppe/UFRJ e a Rede de Tecnologia do Rio de Janeiro e tem o objetivo de atrair para o estado investidores do segmento que reúne fabricantes de carrocerias, semi-reboques, guinchos e caçambas graneleiras especiais. O workshop [...] é parte integrante do projeto Rio Automotivo. [...] Segundo o presidente da Codin, [...], foi justamente com [...] a finalidade de integrar a cadeia produtiva do setor automobilístico, fortalecendo assim, o cinturão de fornecedores no Médio Paraíba, que a Codin formou um grupo para transformar o Sul Fluminense em um polo de soluções para veículos comerciais e implementos rodoviários [...] (Diário do Vale, 2004).

Políticas de caráter nacional, nos anos 2000, se efetivaram localmente com o objetivo de facilitar a criação de novos micros e pequenos empreendimentos, com destaque para o papel desempenhado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), através de uma política de incentivo à formação de Arranjos Produtivos Locais (APLs). Essa estratégia se articulou com outras iniciativas, principalmente de associações empresariais, como a FIRJAN. Nos exemplos a seguir, retirados da imprensa regional, encontram-se dois tipos de ação do SEBRAE na região sul fluminense em áreas fundamentais para o crescimento econômico: uma que dizia respeito à logística de transporte, tendo em vista a instalação das novas indústrias; e uma outra relativa ao significativo setor turístico dos municípios ao redor de Resende, nesse caso com uma clara preocupação em agregar diferentes setores da sociedade para discutir alternativas para o desenvolvimento local.

> Sebrae vai apresentar [...] a pesquisa realizada pelo Instituto Genesis com pequenas e grandes empresas embarcadoras de produtos sobre a necessidade de aprimoramento dos serviços prestados pelas transportadoras de cargas da região. Intitulado 'Médio Paraíba sobre Rodas', o evento é organizado em parceria com o Sulcarj (Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas do Sul Fluminense) e a Aciap (Associação Comercial, Industrial e Agro-Pastoril). [...] De acordo com o gerente regional da Agência de Desenvolvimento do Sebrae, Olavo Damasceno Ribeiro Filho, a necessidade de discutir as formas da expansão das empresas de transportes é em função do aumento das exigências do mercado no setor de logística, com a instalação de indústrias como a Peugeot Citroën, GalvaSud e Guardian, em Porto Real [...] (Diário do Vale, 2000b).

> Uma parceria entre o Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), a prefeitura municipal e a FGV (Fundação Getúlio Vargas) [...] promoveu o primeiro Fórum de Desenvolvimento Local em Itatiaia. [...] O objetivo [foi] reunir diversos segmentos da sociedade, associações de moradores e de classe, como entidades hoteleiras, visando a encontrar alternativas para o desenvolvimento local e econômico do município. 'É importante que haja a participação da comunidade na discussão de alternativas. A realização do fórum é

> o primeiro passo. Vamos articular parcerias para que essas propostas possam acontecer', ressaltou a coordenadora do projeto pela prefeitura, Alessandra Arantes Marques (Diário do Vale, 2002b).

O governo estadual utilizou suas instituições e programas no esforço de atrair mais investimentos. Suas principais atividades se deram através da CODIN, que se utiliza do Fundo de Desenvolvimento Econômico e Social (FUNDES) para operacionalizar a estratégia de implantação de novas iniciativas[13]. A diretora da CODIN, Roberta Maia, em entrevista concedida em 2002, explica o funcionamento da instituição no caso da indústria automotiva do sul fluminense e comenta as características do incentivo à colaboração oferecido pelo governo estadual.

> O que a gente tenta é levar sempre um projeto que tenha sinergia com a região. [...] Qualquer projeto que venha e que a gente perceba que é sul fluminense, a gente envolve todos os municípios do sul fluminense, e manda um fax [...] e diz: 'Estamos negociando um projeto para fazer isso, que precisa de uma área X [...]'. Enfim, começo a dar as diretrizes e peço para cada um deles se pronunciar com relação às alternativas. Cada um deles me manda ou não, e quem manda a gente monta o tal quadrinho, apresenta à empresa e mando cópia pro município: 'Segue em anexo cópia do quadro de alternativas apresentado para empresa' (Maia, 2002).

Outros órgãos da administração pública também interferiram na formulação de alternativas, abordando aspectos centrais para a sustentabilidade do desenvolvimento local, especialmente no que diz respeito ao meio ambiente. Uma particular preocupação com a qualidade e o uso das águas do rio Paraíba do Sul, por exemplo, estimulou a criação do Comitê para Integração da Bacia Hidrográfica do Rio Paraíba do Sul (CEIVAP), por decreto fe-

13. Segundo prospecto da CODIN (2001), "estruturado em programas – setoriais, regionais e genéricos, o Fundo de Desenvolvimento Econômico e Social – FUNDES consiste na concessão de um financiamento equivalente a um percentual do faturamento incremental, gerado a partir da implantação do projeto, com taxas de juros reduzidas, de modo a assegurar as empresas investidoras condições adequadas à operação".

deral, em 1996, que tem seu escritório-sede na cidade de Resende[14]. Outro exemplo foi a assinatura de um "termo de cooperação técnica" entre a FIRJAN e a Fundação Estadual de Engenharia do Meio Ambiente (FEEMA)/CODIN para a implantação do "Programa de Ecopólos do Sul Fluminense", "em prol do desenvolvimento socioeconômico do Sul do Estado" (Diário do Vale, 2002a).

3. Novas indústrias e o mercado de trabalho local

A estrutura do mercado de trabalho ganhou novas características e se complexificou com as exigências das montadoras. Os empregados requisitados inicialmente foram, em sua maioria, para a linha de produção e para os serviços acessórios ao funcionamento das fábricas – segurança, alimentação, limpeza, transporte, etc. A demanda inicial foi por trabalhadores escolarizados e com formação técnica básica, com uma tendência à utilização de cada vez mais mão de obra local para os cargos de gerência intermediária. No entanto, pode-se constatar um crescimento também de outros tipos de emprego, tanto na construção civil como no setor de serviços (principalmente turismo). Aumentou a demanda por casas e apartamentos, novos hotéis para executivos, melhores restaurantes e serviços no comércio[15]. A entrada em funcionamento do conjunto de empresas ligadas ao setor automotivo ajudou também na formação de um "mercado interno de mão de obra", com trabalhadores se alternando entre as empresas.

A formação de uma nova classe operária industrial, ligada à indústria de veículos, alterou o perfil do operariado metalúrgico regional. A história dos metalúrgicos de Volta Redonda remonta aos anos 1940 com a criação da CSN e reflete as várias fases do movimento sindical regional e nacional, assim como as diferentes fases pelas quais passou a empresa. A privatização da CSN, em 1993, e o enxugamento de sua operação indus-

14. Segundo seu resumo executivo, "o CEIVAP tem a atribuição de promover a gestão participativa dos recursos hídricos [...] e buscar a viabilização técnica e econômico-financeira de programas de investimento visando a recuperação ambiental e o desenvolvimento sustentável da bacia do rio Paraíba do Sul, garantindo a melhoria da qualidade de suas águas [...]" (CEIVAP, 2002: 1).

15. "O número de inscrições de novas empresas em Resende, incluindo lojas e registros de autônomos, chegou a 174 no primeiro semestre do ano [2004]. O restaurante Fogão de Lenha, há 16 anos na cidade, sentiu o aumento da concorrência com a abertura de três competidores no mesmo bairro de Campos Elísios, mas mesmo assim beneficiou-se da melhora da economia local. [...] O segmento que mais sentiu os efeitos do crescimento na economia, de acordo com o secretário Eduardo Campos, foi o das grandes lojas de utilidades e eletroeletrônicos [...] (Valor Econômico, 2004).

trial, resultando na redução de milhares de postos de trabalho, colocou dilemas para a ação sindical, assim como para a cidade, que passou a enfrentar não apenas as mazelas oriundas do desemprego, como também a necessidade de criar alternativas econômicas para a nova realidade regional. No caso de Resende, ficou a questão de compreender o perfil do operariado exigido por esse tipo de produção, assim como a condição de sua sustentabilidade. Pergunta-se em que nível de precariedade está colocado esse tipo de emprego e se é possível criar mecanismos que assegurem a sua manutenção por um longo tempo.

Uma das principais características das novas empresas instaladas, a de serem "fábricas enxutas", portanto estruturadas de modo a não precisarem manter uma grande concentração de trabalhadores e de não criarem muitos empregos diretos, talvez seja um dos aspectos mais interessantes a serem considerados. Não se trata aqui de locais que tenham sofrido com a reestruturação das empresas e que tenham tido que negociar a crise que se abateu sobre o seu mercado de trabalho. Em Resende (e Porto Real), as demandas sobre o mercado de trabalho foram crescentes – embora não na quantidade imaginada pela sociedade local –, exigindo, além de tudo, um tipo de trabalhador preparado para atender às necessidades específicas da produção de veículos.

Nesse sentido, houve inicialmente um movimento duplo: por um lado, a VW trouxe mão de obra do ABC paulista para suprir determinadas necessidades que não estariam disponíveis localmente. Por outro, houve um intenso movimento do SENAI local no sentido de recrutar e formar o mais rápido possível trabalhadores para as novas práticas produtivas, o que ocorreu de modo satisfatório do ponto de vista da empresa (Rocha, 2002). No caso da PSA Peugeot-Citroën, que foi inaugurada cinco anos depois da VW, em 2001, não apenas o mercado de trabalho específico já estava formado, como a empresa e suas fornecedoras, em convênio com o SENAI local, se ocuparam previamente do treinamento de trabalhadores para a linha de montagem.

Pode-se dizer que atualmente está constituído um importante mercado de trabalho voltado para a indústria automotiva. E curiosamente, o perfil desse trabalhador, se pudermos tomar a VW como exemplo (Ramalho e Santana, 2001), é de homens jovens, escolarizados (ensino médio completo), formados pelo SENAI, moradores de Resende, e sem experiência prévia de trabalho em atividades industriais de qualquer tipo. A formação de

uma classe operária local trouxe vários desdobramentos positivos, tanto no que diz respeito ao crescimento das atividades sindicais, como também no que diz respeito ao tipo de demanda econômica, política e social que essa "nova" população passou a ter e a buscar na cidade e na região – educação superior, habitação, lazer, segurança, saúde e consumo.

Esse perfil revela um paradoxo e confirma uma das características de experiências de tipo *greenfield*. Afinal de contas, Volta Redonda e Barra Mansa, municípios vizinhos e com mercados de trabalho já experientes em termos industriais, tendo a propósito uma situação de aumento da oferta de mão de obra devido à reestruturação da siderurgia regional, não foram praticamente acionados no processo de recrutamento de trabalhadores para a nova indústria automotiva. Depoimentos de gerentes da VW confirmam a intenção de buscar realmente operários com pouca experiência anterior – incluindo a sindical – e que pudessem ser moldados ao objetivo de contar com um trabalhador flexível e adaptável aos processos produtivos que estavam sendo instalados.

Como afirma B.C., gerente de Recursos Humanos da VW, em entrevista concedida em 2002:

> A indústria automobilística junto com o SENAI financiou a formação e a qualificação do profissional. [...] Hoje, você pega uma cidade como Resende, você consegue fazer uma fábrica como a Peugeot, ou Volkswagen [...]. Aqui em Resende você [...] tem uma série de vantagens com essa característica de uma população com um nível de escolaridade adequado que permite a gente criar uma operação flexível com baixo custo, competitiva, sem estar muito preocupado se essa região tem uma tradição sindical ou não. Acho que essa não é a maior preocupação, não, pelo contrário. A preocupação está em procurar locais onde eu consiga ter uma estrutura de baixo custo e até pra estimular o desenvolvimento.

Outro aspecto se relaciona com o valor dos salários pagos pelas empresas. O preço do trabalho foi desde o início uma das principais razões para a busca de novas locações por parte da indústria automotiva durante os anos 1990. Frente às críticas e reclamações vindas do campo sindical, as empresas argumentaram que o custo de vida nas novas regiões era inferior ao das regiões mais tradicionais. Para dirimir essas dúvidas, o Departamento

Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), com o apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, realizou um levantamento em dezessete municípios onde havia fábricas produtoras de veículos no país (inclusive Resende e Porto Real), coletando mais de cinco mil preços, em 470 pontos comerciais. Os resultados finais mostraram que, se por um lado havia grandes diferenças de remuneração entre os dezessete municípios, por outro, havia também uma convergência na maioria dos preços e serviços, com exceção dos preços dos terrenos, aluguéis e educação (Dieese *et al.*, 2003: 11). Mesmo nessas condições, pode-se dizer que essa nova classe operária fluminense introduziu um padrão salarial e de consumo que teve evidentes consequências no comércio e na política locais, e que sua média salarial ainda se colocava acima da média salarial da região.

4. Organização sindical e cultura metalúrgica

Os novos empregos foram muito bem-vindos por um sindicato dos metalúrgicos com pouca experiência de representação no setor automotivo e que parecia não ter capacidade organizativa para mobilizar o novo contingente de trabalhadores. Na verdade, aquele sindicato tinha uma prática e uma ação política baseadas em uma "cultura metalúrgica" associada especialmente a CSN, em Volta Redonda. A instalação das fábricas em Resende e Porto Real representou uma mudança nas características dessa "cultura", e no desempenho do sindicalismo regional. Segundo Carlos Perrut, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF), em entrevista concedida em 2001:

> A gente tinha uma política sindical muito ligada à CSN, que é uma grande empresa. [...] A gente tinha essa cultura metalúrgica. [...] Com a vinda primeiro da Volks [...] foi uma coisa inovadora [...]. Por quê? A gente não sabia disso...o sistema de funcionamento da Volks é único no mundo, é o sistema modular. [...] Houve esse impacto de serem módulos... então, a princípio, nós tivemos um choque de comportamento em relação à CSN.

A atividade e a participação sindical metalúrgica cresceram em quantidade e qualidade após a vinda das montadoras. De uma inexpressiva extensão do sindicato baseado em Volta Redonda, a subsede de Resende ganhou ex-

pressão e peso político com o aumento significativo do número de operários empregados pelas novas fábricas. Ao contrário da região tradicional do ABC paulista, que passou nos anos 1990 pelos percalços de um processo de reestruturação dentro das firmas, o caso de Resende (e Porto Real) notabilizou-se pelo fato de que as novas empresas já se constituíram em um modelo reestruturado, o que acabou afetando as estratégias de ação do sindicato local. A flexibilização das atividades produtivas já foi introduzida como um dado (nunca esteve em discussão) e, apesar da ênfase do discurso empresarial na importância da participação dos trabalhadores para o bom andamento do processo produtivo, o Sindicato sofreu com um cerceamento de suas atividades dentro das empresas (principalmente na PSA Peugeot-Citroën) nos anos 2000 (Ramalho, 2004).

Embora houvesse inicialmente falta de experiência de negociação salarial e outros itens relativos à pauta das montadoras, as características da cadeia automotiva permitiram um interessante e rápido processo de socialização de práticas sindicais no Brasil e no exterior, de modo a integrar os operários metalúrgicos de Resende (e Porto Real) à problemática mais ampla desse ramo industrial. Os metalúrgicos da VW e da PSA Peugeot-Citroën e sua liderança sindical local (Pereira, 2003) estiveram bastante ativos desde os primeiros anos, apelando inclusive para paralisações parciais e uma greve de uma semana, em 1999 (Ramalho e Santana, 2001), quando os trabalhadores da VW conquistaram o direito de ter uma comissão de fábrica eleita periodicamente pelos trabalhadores e presente cotidianamente em seu interior (Francisco, 2003). A fábrica da VW de Resende foi também a escolhida para iniciar o conjunto de paralisações do que ficou conhecido em 1999 como o "Festival de Greves", movimento que reuniu as principais centrais sindicais na demanda por um contrato nacional para os trabalhadores das montadoras como forma de compensar as defasagens salariais estabelecidas pela reespacialização. Além disso, a rede mundial estabelecida pelos trabalhadores da VW conseguiu ter um efeito socializador importante em Resende, articulando e informando aos operários locais sobre as principais demandas dos trabalhadores da empresa e inibindo práticas autoritárias no chão de fábrica. No caso da PSA Peugeot-Citroën, as relações com o Sindicato foram mais ríspidas na primeira década de funcionamento, e, desde a sua inauguração, sucessivos contenciosos foram criados, incluindo uma curta greve em 2003.

A participação do Sindicato no debate sobre desenvolvimento foi pequena, embora seja possível notar que já faz parte das preocupações coletivas. O

impacto da presença das grandes empresas sobre os operários e o sindicato local fortaleceu a instituição e aumentou o poder de pressão dos operários não apenas sobre as empresas, mas também sobre as municipalidades, reivindicando participação nas decisões referentes a políticas sociais e de desenvolvimento econômico.

Entre os organismos estimulados pela nova conjuntura que possibilitaram essa participação, estava a Comissão Municipal de Emprego, fórum que se propunha a congregar diferentes setores econômicos e políticos locais, inclusive representações sindicais. Segundo o então diretor do SINDMETAL-SF, Isaac Moraes, em entrevista concedida em 1999:

> É Comissão Municipal de Emprego [...] então qual é a nossa atuação: nós já fizemos projeto que no ano passado [...] nós conseguimos [...] quatrocentos e alguma coisa [...] trabalhadores treinados com verba que nós negociamos, que nós fizemos projeto [...] do Fundo de Amparo ao Trabalhador [...]. Nós já formamos muitos desses aí, e nós não buscamos dizer: 'Foi o sindicato'. Não. [...] Nós temos uma atuação em vários setores e esse é um dos setores.

O Sindicato de alguma forma se envolveu também na discussão sobre formas de atração de novos investimentos, assim como sobre a necessidade de uma ação regional conjunta e coordenada de modo a potencializar a presença de empresas como as da indústria automotiva. As iniciativas foram tímidas, se comparadas com a atividade sindical do ABC nesse aspecto, mas indicaram que o Sindicato se sentiu ao menos pressionado a se posicionar no debate. A notícia a seguir revela, por exemplo, uma preocupação do SINDMETAL-SF com a modernização das empresas da região, tendo em vista a necessária adaptação às demandas das novas empresas instaladas.

> A volta do 'cinturão' das empresas fornecedoras da CSN depende diretamente da implantação da ISO 9000. A afirmação é do presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, Carlos Henrique Perrut, que acentuou ontem a mudança na denominação do 'cinturão', que passa a ser chamado de consórcio; e do alvo, que antes era a CSN e agora é toda empresa de expressivo porte na região Sul Fluminense. [...] 'Queremos ampliar nossa capacidade de atendimento e revitalizar as empresas',

> comentou o sindicalista. Empresas como a Galvasud – joint venture da CSN e da ThyssenKrupp –, a Volkswagen, a INB (Indústria Nuclear Brasileira, a Michelin, a Xerox, a Barbará, a SBM (Siderúrgica Barra Mansa) e a Peugeot Citroën serão alvos do consórcio das empresas fornecedoras da região (Diário do Vale, 2000a).

Falando sobre o tema, o então Presidente do SINDMETAL-SF, em entrevista concedida em 2001, coloca-se como parte integrante de uma situação que exige cooperação para viabilizar o crescimento econômico:

> Se a gente colocar todos os prefeitos numa mesa e se não tiver corporativismo, a gente tem condições de fazer um trabalho em curto prazo e alavancar muito mais essa região. [...] Nós temos que usar o nosso potencial que é muito grande e convergir para que esse desenvolvimento aconteça. [...] Acho que é papel do Sindicato trabalhar isso também.

5. O acúmulo regional de relações políticas

Para falar da participação de redes sociopolíticas nesse contexto industrial, deve-se ressaltar a formação recente, mas significativa, de uma classe operária metalúrgica. Novos valores associativos e de identidade oriundos dessa prática operária e sindical colocam-se como fatores que diferenciaram rapidamente a região, trazendo também novos tipos de demanda, tanto para as empresas e mercado de trabalho local como para as instâncias que lidam com a vida da cidade e dos bairros, representando um modo diferente de exercer sua cidadania municipal. Por outro lado, Resende e os municípios vizinhos vivenciaram uma história de ação de movimentos sociais nas últimas décadas, assim como nos anos 2000, e a ação dos movimentos sociais em âmbito regional cresceu em qualidade e se complexificou em termos de novas pautas de reivindicações. No contexto de estímulo ao desenvolvimento local e regional, a sociedade civil foi chamada a participar, embora de forma tímida. As demandas sociais, no entanto, sempre estiveram ligadas a essa nova fase industrial, no sentido principalmente do uso dos recursos públicos gerados por essas atividades.

Um dos aspectos que pode interferir na constituição de novas ou renovadas instituições voltadas para a discussão do desenvolvimento é a considera-

ção das redes sociopolíticas construídas nas localidades e do acúmulo de experiências políticas voltadas para a participação da sociedade civil nos processos de decisão. A inclusão da sociedade civil deve ser tida como elemento necessário para captar a natureza das mudanças pelas quais passam as instituições. E isso requer, como afirmam Locke e Jacoby (1997: 59),

> [...] que examinemos mais cuidadosamente as características qualitativas da sociedade civil (i.e., os atributos organizacionais de grupos diferentes e os padrões de interação entre eles) de modo a melhor entender como esses diferentes padrões moldam o comportamento de maneiras distintas.

Na avaliação da capacidade local e regional de se articular para criar novos fóruns de discussão e implementação do desenvolvimento econômico e social, é preciso considerar também a história regional e local no que diz respeito às redes sociais e políticas e ao acúmulo organizacional que podem influenciar nesse novo momento da conjuntura no sentido de reforçar – ou dar uma base de sustentação – a participação dos sindicatos e movimentos sociais e, com isso, estabelecer novos parâmetros que aprofundem as práticas democráticas.

Em Resende (e Porto Real), esse acúmulo organizacional – ou de capital social – tem uma história associada à intensa presença da Igreja Católica na região, especialmente durante o período de bispado de Dom Waldyr Calheiros, o qual, ligado à postura mais progressista de uma igreja próxima dos pobres, estimulou, acolheu e formou agentes sociais ligados às mais diferentes problemáticas existentes na região. Matérias de imprensa e entrevistas realizadas chamam atenção para a organização de movimentos sociais voltados para os problemas da cidade (associações de moradores, movimentos de fiscalização da política local) e do campo (Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra – MST, Comissão Pastoral da Terra – CPT, etc.), que se constituíram nos últimos trinta anos em formadores de opinião e constituintes de outros importantes movimentos sociais.

O fato de Resende (e Porto Real), por um bom tempo, só contar com uma subsede do SINDMETAL-SF prejudicou um diálogo mais profícuo, associado ao fato de que os setores políticos ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e apoiados pela Igreja Católica se dividiram e perderam o controle do Sindicato em Volta Redonda para a Força Sindical, no início

dos anos 1990, e com isso reduziram o diálogo. No entanto, alguns exemplos confirmam o estoque de práticas organizacionais e a constituição de redes sociopolíticas.

Um deles vem da organização ativa das associações de moradores de Resende desde os anos 1980. A presença da Igreja Católica foi fundamental na implementação das atividades, mas os efeitos dessa militância parecem ter trazido para a localidade uma prática política de reivindicação bastante efetiva. No depoimento a seguir, o ex-presidente da Federação de Associações de Moradores de Resende, Rogério Coitinho, em entrevista concedida em 2002, mostra essa ligação:

> Eu comecei a participar mesmo do movimento, a ter uma consciência política a partir de 85, com a participação em grupos jovens, e naquele período os grupos jovens e a linha da Igreja Católica, teologia da libertação, estavam contribuindo para suscitar militantes para o movimento sindical e para o movimento popular. E o movimento popular que é mais presente é o movimento de bairro, associação de moradores. Aqui em Resende, eu em 85 participei da oposição sindical dos bancários [...] e logo depois, [...] me tornei presidente da FAMAR, Federação das Associações de Moradores. [...] Eu participava ao mesmo tempo das comunidades, das assembleias aqui em Resende, ao nível de diocese do bispo Waldir, e tinha uma organização das comunidades de base, discutindo a formação de grupos de base e ao mesmo tempo discutindo as associações de moradores. [...] Então naquele período começou a surgir o movimento negro, quer dizer, a gente passou a ver o movimento de mulheres, a participação nas associações e paralelo a isso algumas leis foram aprovadas cuja regulamentação tinha de ser nos municípios, como o estatuto do direito da criança e do adolescente. A gente tinha que organizar aqui em Resende o conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente e conselho tutelar. A lei do SUS, que para receber uma verba pública tinha que organizar o conselho municipal e as conferências, e a discussão do plano diretor de desenvolvimento urbano.

Outro fator de acumulação de experiência política e organizacional esteve relacionado com o problema da disputa por terras em Resende. No relato de um dos seus organizadores, ex-padre e ex-vereador do município de Resende, Franco Fagiam, em entrevista concedida em 2002, essa história recente fica bem clara.

> Houve um problema de terra aqui em Resende. [...] Lá estava acontecendo o seguinte: tinha os trabalhadores que estavam há anos tomando conta de uma terra com o consenso do dono desta terra, [...] e eles davam a terça parte do produto como aluguel da terra. O que aconteceu? Quando estava faltando um mês para a colheita do feijão, [o dono] pediu a terra de volta. Eles pediram para ele esperar um mês para colher o feijão, [...] mas colocou um trator e acabou com o feijão. Aí na verdade, eles entraram na justiça como arrendatários que queriam indenização pelo feijão. [...] Isso foi mais ou menos 90, 91. E a coisa engrossou mesmo [...]. Quem ajudou muito nisso também na época foi o presidente do sindicato dos trabalhadores rurais.

Interessante ainda notar a ligação dos movimentos sociais com a política partidária nos anos 1990 e 2000. A ascensão ao poder de partidos mais sensíveis às demandas populares foi uma característica da região sul fluminense nesse período, particularmente o Partido dos Trabalhadores (PT) e o Partido Socialista Brasileiro (PSB), que se transformaram em referências políticas em boa parte dos municípios. A Prefeitura de Resende esteve por um bom tempo nas mãos desses partidos. Na última administração do PT em Resende, por exemplo, criou-se uma secretaria voltada para os movimentos sociais. O depoimento de dois de seus responsáveis confirma uma proximidade entre o poder público e os movimentos sociais. Assim, Paulo César da Silva, ex-secretário Municipal de Movimentos Sociais de Resende, em entrevista concedida em 2002, afirma:

> Aqui em Resende acompanha dois degraus abaixo Volta Redonda. Porque a Diocese foi a grande organizadora, fomentadora desses movimentos sociais, inclusive os próprios movimentos sindicais. E nós tivemos então naqueles anos 80 uma valorização da questão das associações de moradores. Aí se organizam associações de moradores quase na cidade toda. [...] E algumas reivindicações vão passar a ser marcos desses movimentos. A luta pela taxa de iluminação pública foi uma grande mobilização, passeata [...] (Isso foi quando?) A vitória da TIP foi em 93. Teve Plano Diretor [...] teve várias lutas de criação do Conselho Municipal de Saúde [...].

Essa ligação tornou também mais comuns iniciativas que levam em consideração a participação de organizações da sociedade civil e de outros movimentos políticos nas decisões políticas locais. Políticas de consulta à população podem ser constatadas nos dois exemplos seguintes, ocorridos em Resende:

> No próximo sábado, a prefeitura [de Resende], por meio da Secretaria Municipal de Cidadania e Relações Comunitárias, estará discutindo pela primeira vez esse ano o orçamento participativo do município. [...] Nesse primeiro encontro iremos apresentar para cerca de 58 representantes de associações de moradores o trabalho realizado no ano passado. Vamos aproveitar também para realizar a eleição do Conselho Municipal do Orçamento Participativo, onde cada associação poderá indicar um conselheiro – disse o secretário, Paulo César da Silva explicando que o Conselho será responsável por acompanhar todas as etapas do Orçamento Participativo, inclusive a execução das obras indicadas pela população (Diário do Vale, 2003c).
>
> A Prefeitura de Resende realiza [...], no Parque Paraíso, a segunda edição do projeto AGIR (Ação Global de Impacto em Resende). [...] A programação prevê [...] a posse do Conselho Local de Segurança, instrumento que garante a participação popular no Plano Municipal de Ordem Pública [...] (Diário do Vale, 2003a).

Houve também políticas de incentivo à militância, como no exemplo abaixo, em que a Prefeitura de Resende se envolveu diretamente com a discussão sobre a questão da comunidade negra do município.

> A Secretaria Municipal de Cidadania e Relações Comunitárias de Resende promoverá no próximo sábado o II Encontro da Comunidade Negra de Resende. [...] Segundo a coordenadora municipal da comunidade negra, Sônia Freitas, o evento contará com a participação do professor Roberto Henrique dos Reis, defensor público de Itatiaia e Porto Real, que tratará sobre leis contra o racismo. Durante o encontro, será discutida também a implantação do SOS Racismo em Resende. [...] De acordo com Sônia, o projeto tem como objetivo aumentar a auto-estima [sic] da comunidade negra (Diário do Vale, 2003b).

Como resultado da intensa participação da Igreja Católica junto aos movimentos sociais, novos tipos de demanda política começaram a surgir, de certa forma trazendo novos pleitos e atuando em outras frentes, como é o caso do Movimento pela Ética na Política (MEP), oriundo da militância religiosa, e que, a partir de Volta Redonda, irradia preocupações e atos políticos para toda a região. Na verdade, ética na política é um nome geral que expressa um conjunto mais amplo de temas que passaram a ser debatidos no âmbito regional.

> Após uma denúncia feita pelo Diário do Vale, em janeiro de 1997, sobre a criação de 72 novos cargos sem concurso na Câmara Municipal, um grupo de pessoas ligadas a movimentos sociais, comunidades e pastorais da Igreja Católica decidiu se mobilizar para cobrar moralidade, transparência e ética do Poder Legislativo. Nascia, assim, o MEP (Movimento pela Ética na Política), que comemora seis anos de atuação no município na próxima quinta-feira, dia 6 de fevereiro. [...] Impulsionado pelo objetivo de buscar a moralidade, a transparência e a ética na política, além de incentivar a cidadania da população, o MEP realiza ações de acompanhamento dos poderes públicos, pesquisas e sondagens populares, projetos educacionais voltados à comunidade, atos públicos de manifestação e estudos sobre assuntos diversos. (Diário do Vale, 2003d).

Conclusão

A análise da implantação da indústria automotiva na região sul fluminense, principalmente nos municípios de Resende e Porto Real, nos anos 1990 e 2000, revela alguns dos efeitos mobilizadores do processo sobre os diversos segmentos da sociedade local e regional, levando-os a tentar adaptar o novo ciclo industrial a seu favor. Pode-se então especular sobre os elementos que propiciaram a emergência desses efeitos:

- Uma conjuntura econômica nacional que possibilitou a criação de novos espaços produtivos para a indústria automotiva através, principalmente, de uma política de incentivos fiscais, ao mesmo tempo em que tornou possível a socialização da experiência de antigos espaços industriais reestruturados.

- Uma conjuntura econômica estadual e municipal que fez com que vários agentes vislumbrassem na vinda da cadeia automotiva uma forte oportunidade para a revitalização da região.

- A atuação de órgãos públicos estaduais que criaram mecanismos de facilitação de políticas de agregação industrial (através de planejamento e incentivos fiscais).

- O fato de a região ter experimentado um processo de flexibilização da produção e da mão de obra através do caso precedente de privatização e reestruturação de uma grande indústria já existente (a CSN, em 1993).

- O aumento dos Produtos Internos Brutos (PIBs) municipais, assim como de demandas por serviços públicos em geral, que levou à compreensão por parte dos governos municipais das vantagens econômicas e políticas que poderiam resultar da chegada das empresas (A "vocação metalmecânica" parece ter sido abraçada por todos, associada à busca pela criação de empregos).

- A compreensão e implementação como política de uma atitude de integração e cooperação entre empresas e sociedade (por parte de entidades como a FIRJAN e o SEBRAE). A região foi pensada como um todo nesse contexto, em uma tentativa de quebrar o natural "egoísmo" municipal. A ênfase foi a de buscar caminhos para uma integração entre as atividades das pequenas e médias empresas e a das grandes empresas, ou de aproveitar da melhor forma o surgimento de outras possibilidades empresariais, subprodutos do crescimento econômico industrial, como o turismo e os serviços.

- A presença de movimentos sociais locais, com acúmulo de força política oriunda de lutas reivindicatórias das últimas décadas (não apenas em Resende e Porto Real, mas em todo o sul fluminense).

- A presença marcante, na sociedade civil, de instituições fortes de sustentação dos movimentos sociais, cada vez mais voltados para a fiscalização dos políticos locais e para as reivindicações urbanas de habitação, saúde, saneamento, educação e segurança (Igreja, MST, CPT).

- A formação de um contingente operário expressivo, com características comuns de escolarização, idade e formação profissional, socializado em um ambiente de trabalho de grande empresa multinacional e automotiva, com um importante impacto nas localidades em termos econômicos e políticos.

- Uma rearrumação da atividade sindical metalúrgica que ganhou um grande contingente de novos operários. Ainda se adaptando à novidade da experiência industrial automotiva, o Sindicato, nesse período, deu demonstrações de que pode ter uma atuação efetiva na defesa dos interesses dos operários fabris e no que diz respeito às discussões sobre o desenvolvimento local. Embora não tenha tido uma presença efetiva em todos os fóruns constituídos, se manifestou quanto à oportunidade dessas atividades e quanto à sua intenção de integrá-las. Nesse contexto, a experiência de outras regiões ligadas à indústria automotiva, como é o caso do ABC paulista, acaba servindo como exemplo de participação nas atividades relativas ao destino das localidades.

- Finalmente, um esforço regional e local dos atores políticos no sentido de articular mecanismos de governança, apesar das condições adversas relacionadas às motivações oportunistas das novas empresas, se aproveitando da sinergia produzida pelas novas atividades econômicas para buscar alternativas de cooperação entre os novos e antigos agentes de desenvolvimento econômico e social.

A contribuição desse caso para uma discussão mais geral sobre experiências de política industrial e desenvolvimento local está em apontar indícios de que a presença de grandes empresas globalizadas em contextos locais pode resultar, além de outros efeitos, também em uma mobilização positiva da sociedade e na constituição de mecanismos de negociação da utilização dos benefícios gerados pelas atividades industriais. A cooperação entre (pequenas) empresas tem sido a principal ênfase do debate atual sobre estratégias de desenvolvimento industrial em contextos locais, tomando-se quase sempre como exemplo a experiência dos distritos industriais italianos – paradigmas do modelo da especialização flexível (Piore e Sabel, 1984). Desconsiderar a presença de grandes empresas em aglomerados industriais e o seu relacionamento com outras empresas e instituições estabelecidas no mesmo território, no entanto, tem sido um problema para a análise de várias outras experiências industriais do mundo globalizado, especialmente aquelas que fazem parte de cadeias produtivas globais. No caso estudado (do sul fluminense), as empresas apresentavam características iniciais opostas a uma perspectiva de cooperação e integração à realidade local. O próprio processo de escolha da região já confirma que, entre as razões principais das empresas, estava a expressiva generosidade fiscal ofere-

cida pelas administrações públicas – municipal, estadual e federal – e a possibilidade concreta de alocar trabalhadores em níveis salariais inferiores aos de outras regiões semelhantes. Agrega-se a isso a construção de fábricas não apenas vinculadas às estratégias de suas matrizes no exterior e ligadas a uma cadeia global de firmas majoritariamente externas à região, como também estruturadas no modelo da "produção enxuta" (subcontratação, flexibilização das relações de trabalho, etc.), e, nesse caso, hostil ao sindicato e às demandas dos trabalhadores. Esses elementos não são particularmente estimulantes de qualquer parceria com as instituições e os atores econômicos e políticos em prol do desenvolvimento local.

O que foi examinado nas páginas anteriores, no entanto, faz ressaltar a complexidade desse novo contexto socioeconômico, que, independentemente da vontade das grandes empresas, pode ter como efeito induzir a formulação de novas práticas com vistas a garantir a sustentabilidade econômica (articulação de pequenas e médias empresas com as grandes, preocupação com o meio ambiente, criação de novos fóruns de discussão sobre as necessidades da região e sugestão de alternativas tanto para empresas como para governos municipais); e, por outro lado, pode publicizar a discussão sobre as consequências desse novo perfil produtivo para as relações de trabalho, o mercado de trabalho, as políticas públicas municipais de educação, saúde e segurança, e para a sociedade civil organizada, principalmente as organizações de trabalhadores e os movimentos sociais.

A ausência de uma história anterior de arranjos produtivos bem-sucedidos localmente, nesse caso, não parece ter sido um impeditivo para as iniciativas recém-implementadas, como seria de esperar. Ao mesmo tempo, a situação do sul fluminense confirma a importância da política como esfera fundamental de qualquer análise atual sobre localidades com aglomerados industriais, no sentido de compreender as concepções e estratégias dos atores econômicos locais e suas diferentes formas de articulação na constituição de um padrão de desenvolvimento que implique na participação desse coletivo no controle das melhores opções para o uso dos recursos econômicos e políticos produzidos localmente, sem estar desconectado da problemática nacional.

Bibliografia

Abramovay, Ricardo (2001). A Dimensão Territorial do Desenvolvimento. *Gazeta Mercantil*, 12 de abril.

Abreu, Alice; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2000). The Dream Factory: VW's Modular System in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society*, v. 14, n. 2, p. 265-282.

Abreu, Alice; Gitahy, Leda; Ramalho, José Ricardo; Ruas, Roberto (2000). Produção Flexível e Relações Inter-firmas: A Indústria de Autopeças em Três Regiões do Brasil. *In*: Abreu, Alice (Org.). *Produção Flexível e Novas Institucionalidades na América Latina.* Rio de Janeiro: EdUFRJ, p. 27-73.

Arbix, Glauco (2000). Guerra Fiscal e Competição Intermunicipal por Novos Investimentos no Setor Automotivo Brasileiro. *Dados*, v. 43, n.1, p. 5-43.

Arbix, Glauco; Rodríguez-Pose, Andrés (1999). Estratégias do Desperdício: a guerra entre estados e municípios por novos investimentos e as incertezas do desenvolvimento. *Novos Estudos CEBRAP*, n. 54, p. 55-84.

Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (1997). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard.

Castells, Manuel (1999). *A Sociedade em Rede: vol. 1 (A era da informação: economia, sociedade e cultura)*. São Paulo: Paz e Terra.

Cardoso, Adalberto Moreira (2001). *Reestruturação Sistêmica, Reespacialização e Relações Industriais na Indústria Automobilística Brasileira*. Trabalho apresentado no seminário A Indústria Automobilística nas Américas: Os Novos Sistemas de Produção e a Reconfiguração dos Atores Produtivos. Rio de Janeiro, IUPERJ, 5-6 de março.

Cocco, Giuseppe; Galvão, Alexander; Silva, M. C. P. (1999). Desenvolvimento Local e Espaço Público na Terceira Itália. *In:* Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander (Orgs.). *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A.

CODIN (2001). Programa de Benefícios Financeiros e Fiscais. Rio de Janeiro. Manuscrito.

Cooke, Philip (1989). The Local Question: revival or survival? *In:* Cooke, Philip (Org.). *Localities: the changing face of urban Britain*. London: Unwin Hyman, p. 296-306.

Daniel, Celso (2001). Uma Experiência de Desenvolvimento Econômico Local: a Câmara Regional do Grande ABC. *In:* Guimarães, Nadya; Martin, Scott (Orgs.). *Competitividade e Desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Editora SENAC, p. 449-468.

Diário do Vale (2000a). Volta do 'cinturão' depende de ISO 9000. *Diário do Vale*, 16 ago. 2000.

Diário do Vale (2000b). Sebrae e Sulcarj debatem transporte. *Diário do Vale*, 24 mai. 2000.

Diário do Vale (2001a). MetalSul propõe apoio a empresas locais. *Diário do Vale*, 5 out. 2001.

Diário do Vale (2001b). Região tem maior PIB/*per capita* do Estado. *Diário do Vale*, 10 mai. 2001.

Diário do Vale (2002a). Programa de Ecopólos do Sul Fluminense. *Diário do Vale*, 29 nov. 2002.

Diário do Vale (2002b). Fórum de Desenvolvimento Local destaca importância do turismo. *Diário do Vale*, 25 ago. 2002.

Diário do Vale (2002c). Empresas irão oferecer serviços a grandes indústrias. *Diário do Vale*, 13 fev. 2002.

Diário do Vale (2003a). Prefeitura promove segunda edição do projeto 'Agir'. *Diário do Vale*, 12 set. 2003.

Diário do Vale (2003b). Comunidade Negra de Resende promoverá encontro no sábado. *Diário do Vale*, 11 jul. 2003.

Diário do Vale (2003c). Iniciada discussão sobre orçamento participativo. *Diário do Vale*, 11 mar. 2003.

Diário do Vale (2003d). MEP comemora seis anos de trabalho. *Diário do Vale,* 2 fev. 2003.

Diário do Vale (2004). Governo do Estado promove *workshop* para atrair investidores. *Diário do Vale*, 16 abr. 2004.

DIEESE; CUT-CMN; Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (2003). *Do Holerite às Compras – Remuneração, Preços e Poder Aquisitivo do Tempo de*

Trabalho em 17 Municípios com Produção Automobilística no Brasil. São Paulo: SMABC.

Francisco, Elaine Marlova (2004). A Comissão Enxuta: Ação Política na Fábrica do Consórcio Modular em Resende. Tese de Doutorado em Sociologia. PPGSA/ Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Guimarães, Nadya; Martin, Scott (2001). Descentralização, Equidade e Desenvolvimento: atores e instituições locais. *In*: Guimarães, Nadya; Martin, Scott (Orgs.). *Competitividade e Desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Editora SENAC, p. 11-29.

Harvey, David (1992). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola.

Klink, Jeroen (2003). Secretaria de Relações Internacionais e Captação de Recursos da Prefeitura de Santo André: Novos Desafios através de uma Visão Estratégica. *Global*, n. 0, janeiro.

Leite, Márcia de Paula (1999). *Desenvolvimento Econômico Local e Descentralização na América Latina: a experiência da Câmara Regional do Grande ABC no Brasil*. Relatório de pesquisa. São Paulo: DECISAE/UNICAMP Projeto Cepal/GTZ.

Leite, Marcia Paula (2003). *Trabalho e Sociedade em Transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Perseu Abramo.

Locke, Richard (1995). *Remaking the Italian Economy*. New York: Cornell.

Locke, Richard; Jacoby, Wade (1997). The Dilemmas of Diffusion: Social Embeddedness and the Problems of Institutional Change in Eastern Germany. *Politics and Society*, v. 25, n.1, p. 34-65.

Markusen, Ann (1996). Sticky Places in Slippery Space: a typology of industrial districts. *Economic Geography*, v.72, n. 3, p. 293-313.

Martin, Scott (2001). Globalização e Imbricamento da Flexibilidade do Trabalho: perspectivas contemporâneas da indústria automobilística nas Américas (Brasil, México e Estados Unidos). *In:* Guimarães, Nadya; Martin, Scott (Orgs.). *Competitividade e Desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Editora SENAC, p. 364-379.

Pacheco, Carlos A. (1999). Novos Padrões de Localização Industrial? Tendências recentes dos indicadores da produção e do investimento industrial. *Textos para Discussão,* nº 633. Rio de Janeiro: IPEA.

Pereira, Sergio Martins (2003). *Trajetórias Individuais e Ação Sindical no Polo Industrial do Sul Fluminense.* Dissertação de Mestrado em Sociologia. PPGSA/IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.

Piore, Michael; Sabel, Charles (1984). *The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.

Pires, Elson (2004). *O Desenvolvimento Territorial na Integração: Estratégias, Instituições e Políticas*. Projeto de pesquisa. São Paulo: DEPLAN/CEAPLA/IGCE/UNESP.

Ramalho, José Ricardo (2001). *The VW's Modular System, Regional Development and Workers' Organisation in Resende, Brazil*. Trabalho apresentado no 9º Colóquio Internacional da GERPISA. Paris, 7-9 de junho.

Ramalho, José Ricardo (2002). *Novas Formas de Organização Industrial, Desenvolvimento Regional e os Impactos sobre as Relações de Trabalho.* Trabalho apresentado na II Conferência Internacional da ILAS-CEBRAP, Universidade de Columbia/São Paulo, 18-20 de março.

Ramalho, José Ricardo (2004). Novas Fábricas, Velhas Práticas: Relações Trabalhistas e Sindicais na Indústria Automobilística Brasileira. *Caderno CRH*, v. 17, n. 41, p. 41-52.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados*, v. 48, n. 3, p. 491-523.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002). A Indústria Automobilística no Rio de Janeiro: Relações de Trabalho em um Contexto de Desenvolvimento Regional. *In:* Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda; Carvalho Neto, A. M. de (Orgs.) *Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, p. 83-104.

Rocha, Lia M. (2002). *O Novo Discurso da Qualificação Profissional e os Trabalhadores do Consórcio Modular em Resende (RJ).* Dissertação de Mestrado em Sociologia. PPGSA/IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.

Rodrigues, Iram Jácome (2004). *Sindicalismo e Desenvolvimento Regional: a experiência dos metalúrgicos do ABC.* Trabalho apresentado no XXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS). Caxambu, MG, outubro.

Roese, Mauro (2003). *Problemas Globais, Respostas Locais: A Indústria de Móveis de Madeira no BR à Luz dos Enfoques de Cadeias Produtivas e Sistemas Regionais de Inovação*. Tese de Doutorado. Unicamp, Campinas, SP.

Scott, Allen (1999). *Revitalização Industrial nos Municípios do ABC, São Paulo: análise diagnóstica e recomendações estratégicas para uma nova economia e um novo regionalismo*. Relatório de Pesquisa. São Paulo: Agência de Desenvolvimento Econômico do ABC/Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Sengenberger, Werner; Pike, Frank (1999). Distritos Industriais e Recuperação Econômica Local: questões de pesquisa e de política. *In*: Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander (Orgs.). *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A, p. 101-146.

Valor Econômico (2004). Varejo esbanja confiança em Resende. *Valor Econômico*, 23 ago. 2004.

EMPRESARIADO LOCAL, INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA E A CONSTRUÇÃO DE PORTO REAL (RJ) [1]

Raphael Jonathas da Costa Lima

Introdução

A complexa transformação da dinâmica do capitalismo nos últimos anos tem afetado a estrutura das empresas, a subjetividade dos indivíduos, e a concepção de cidade, tempo e espaço. A "sociedade em rede", que Castells (2000) pondera ser uma tendência irreversível e paulatinamente consolidada como dominante, tem a especificidade de assumir "a rede" como unidade básica de organização. Mas esse autor lembra também que, por mais que a globalização e a economia (informacional) relativizem a distância e a separação entre as esferas global e local, não se pode negar que estimulem um outro processo: o da regionalização. Regiões, sob o impulso de governos e elites empresariais, estruturam redes de cooperação entre empresas, de modo que as localidades não desapareçam, ficando integradas nas redes internacionais que ligam seus setores mais dinâmicos[2].

Este é um viés que fortalece a retomada do debate acerca da "enfraquecida" temática do desenvolvimento, para muitos,

1. Este artigo é uma versão ligeiramente modificada do texto publicado em Lima (2006), derivado de dissertação de mestrado defendida pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA), da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ (Lima, 2005).

2. A característica primordial do novo regionalismo é que ele floresce em regiões com identidade nitidamente industrial, em função da presença das grandes matrizes automobilística e química implantadas no período do nacional-desenvolvimentismo. Mais especificamente, no Brasil, o Grande ABC paulista seria a circunscrição a preencher tal pré-requisito. Trata-se de uma região cujo caráter extremamente politizado das relações entre os atores viabiliza a cooperação e parceria entre eles, principal ênfase do arcabouço teórico deste modelo (Klink, 2001: 10).

> [...] totem e tabu [...] [que,] "ao longo do século XX [tornou-se] fonte inesgotável de criação, proteção e destruição de novas imagens do mundo, em especial nos países atrasados. [...] No Brasil, esse foi o sentido que prevaleceu nas últimas décadas e que embalou uma série de programas modernizadores cuja fama, sintomaticamente, foi inversamente proporcional aos tímidos resultados práticos alcançados, seja na geração de emprego, da renda, seja na diminuição das desigualdades" (Arbix e Zilbovicius, 2001: 55-56).

Ressurge, portanto, um olhar sobre o papel que as regiões e os atores locais desempenham nesta discussão, ou seja, coloca-se uma questão de suma importância: considerando-se que estamos diante de um mundo cada vez mais globalizado, como se pode aliar o desenvolvimento às especificidades locais?

No caso brasileiro, chama a atenção a necessidade de se estudar áreas recentemente consolidadas como polos econômicos, sobretudo durante a década de 1990, e que vêm adquirindo uma visibilidade e um reconhecimento até pouco tempo quase que restritos ao estado de São Paulo, com seu parque industrial e seus centros de pesquisa.

Assim, é natural voltarmos nossas atenções para outros casos, como o da região sul do estado do Rio de Janeiro, onde se verifica uma proposta de desenvolvimento com a integração de associações patronais, tanto as de caráter mais abrangente, como a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN), quanto as de caráter setorial, como o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Automotivas, de Informática e de Material Eletro-Eletrônico do Médio Paraíba e Sul Fluminense (METALSUL)[3], em associação com entidades como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que, financiado pelo setor privado, se tornou responsável pelo apoio técnico à formação de arranjos produtivos locais de pequenas e médias empresas, e pelo apoio aos poderes públicos municipais e estaduais.

Todos esses atores vêm aderindo a um debate que diz respeito à elaboração e implementação de políticas públicas integrantes de uma nova concepção de desenvolvimento, que ressurge desta vez mais regionalizada.

3. Entidade patronal fundada para atender as reivindicações de um total de 560 empresas (na maioria, pequenas e médias), 60 delas associadas.

O caso do Sistema FIRJAN[4] é bastante interessante porque vem, por meio de reuniões das suas comissões intermunicipais, discutindo questões (geração de emprego, qualificação profissional, responsabilidade social e ambiental, organização de arranjos produtivos, etc.) de interesse tanto das empresas quanto das localidades. Esse Sistema, a propósito, tem realizado parcerias com as prefeituras locais, que resultam em políticas concretas, como o Fórum de Logística e Desenvolvimento do Sul do Estado do Rio de Janeiro.

O então presidente regional da FIRJAN[5] resumia a atuação da entidade no início dos anos 2000:

> Temos discutido a implantação, o desenvolvimento organizado da região porque a gente vê que o desenvolvimento passa por aqui, mas que ele precisa se fazer de forma organizada, acontecer de forma organizada sob pena da gente inviabilizar essa região, transformá-la num grande ABC [paulista], perder em qualidade de vida. Como forma também de melhorar o desenvolvimento, revendo esse problema de transporte, de ligações, porque hoje você precisa ter muita agilidade. A logística do desenvolvimento é fundamental. A ligação com os portos, a integração dos nossos modais de transporte, estradas de ferro até os portos e estradas de rodagem, tudo isso a gente discute.

Assim, regiões brasileiras como o sul fluminense, que experimentou uma fase de forte engajamento do Estado desenvolvimentista nas décadas de 1930, 1940 e 1950, e que viu o setor privado assumir a dianteira do processo de reativação econômica local, vêm suscitando questões sobre as mais diversas dimensões e com potencialidades empíricas semelhantes àquelas do Grande ABC. E o que lá (no sul fluminense, no caso em questão) acontece desperta cada vez mais o interesse dos cientistas sociais, reforçando a necessidade de uma compreensão da "dimensão territorial do desenvolvimento", alertada por Abramovay (2000), ao citar o exemplo da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), quando da

4. O sistema FIRJAN engloba o Serviço Social da Indústria (SESI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Centro Industrial do Rio de Janeiro (CIRJ) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

5. Entrevista com Henrique Nora, presidente da FIRJAN Regional Sul Fluminense, 22 de novembro de 2002.

criação de sua divisão de desenvolvimento territorial, em 1994. O primeiro trabalho da nova divisão da OCDE consistiu então em uma nova delimitação das fronteiras entre rural e urbano e na elaboração de indicadores que permitissem compreender as disparidades entre diferentes situações territoriais.

A ideia central é a de que,

> [...] o território, mais que simples base física para as relações entre indivíduos e empresas, possui um tecido social, uma organização complexa feita por laços que vão muito além de seus atributos naturais, dos custos de transportes e comunicações. Um território representa uma trama de relações com raízes históricas, configurações políticas e identidades que desempenham um papel ainda pouco conhecido no próprio desenvolvimento econômico (Abramovay, 2000: 7).

A busca por esta "dimensão territorial do desenvolvimento" somada ao modelo analítico do novo regionalismo, que enxerga possibilidades interessantes de dinamismo da sociedade civil organizada e das lideranças regionais, nos anos 1990, visando um conjunto de articulações no sentido de revitalizar as estruturas econômicas e sociais locais, acrescido do tradicional regionalismo brasileiro (Klink, 2001), oferece-nos o desafio de perceber se há uma possibilidade de congregação dos diversos interesses territorializados em prol de uma suposta produção de bens coletivos.

Um interessante exemplo de retomada de um olhar sobre a "questão local" está objetivado na relação constituída há mais de quarenta anos entre uma localidade do sul fluminense e uma rede sociopolítica[6] articulada, sobretudo, por um grupo econômico familiar. O resultado foi o nascimento, na década de 1990, de um dos novos "eldorados" do estado do Rio de Janeiro.

6. Para a defesa de minha argumentação, trabalho com a mesma opção analítica de Locke (1995), ou seja, ao invés de ratificar a condição *sine qua non* dos modelos nacionais, em detrimento das particularidades locais, algo que favoreceria o olhar mais voltado para a competição interestadual por investimentos, adoto a escala micropolítica como modelo de compreensão do meu objeto. A ênfase está na capacidade dos atores econômicos locais em conceber e configurar estratégias alternativas de revitalização de suas regiões através da construção de laços de "confiança" e da convergência entre os seus interesses individuais. Daí, a utilização do conceito de rede sociopolítica.

Ex-distrito do município de Resende, Porto Real[7] desperta interesse no que condiz à temática do desenvolvimento regional porque, oito anos após sua fundação, já reunia indústrias de peso (com destaque para a montadora de automóveis PSA Peugeot-Citroën, atualmente Stellantis Porto Real) que respondiam pelo aumento recorde de 1.300% do seu Produto Interno Bruto (PIB), em 2004.

Com base na trajetória desse novo município, este capítulo tem como finalidade pensar de que maneira localidades são transformadas quando um conjunto restrito de atores (a elite política e empresarial) se mobiliza de maneira a maximizar resultados (algumas vezes produzindo bens coletivos) e levar adiante fórmulas consistentes de desenvolvimento. Aquilo que Cooke (1989) definiu como processo localmente enraizado projeta os interesses dos membros do território bem além da política local, em direção à construção de convenções e relações que Storper (1999) acredita atuarem como vantagens na transformação da organização econômica de certas regiões.

A partir da constituição do movimento intitulado Sociedade Amigos de Porto Real (SAPRE), organização envolvendo influentes moradores do distrito, idealizadores do projeto de "transbordamento" de Porto Real à condição de cidade industrial, proponho enfatizar o envolvimento dos proprietários do mais rico e influente grupo empresarial familiar do sul fluminense, tanto com a emancipação do distrito, em 1995, quanto com a constituição do polo automotivo.

1. A construção do eixo industrial de Resende e a emergência do município de Porto Real

Em 1993, a privatização e a consequente reestruturação interna da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), carro-chefe e principal símbolo da

7. Rezam as crônicas que, na vasta planície originalmente habitada pelos índios Purís, pouco além de 1800, o ajudante português José de Souza Marques comprara terras no caminho do "Minhocal", do distrito do Curato de Nossa Senhora da Conceição do Campo Alegre (hoje Resende). Em 1825, houve uma "pendenga" entre os proprietários do Porto do Simão e os herdeiros do português quanto aos limites de suas terras. De comum acordo, levaram o litígio ao Imperador, que interferiu dando ganho de causa aos Marques. Como forma de agradecimento, isso por volta de 1824, os irmãos ofereceram ao Imperador alguns alqueires situados às margens do Paraíba, no trecho onde o rio faz uma grande volta. Nesse espaço, Dom Pedro II determinou a construção de uma mansão às margens do rio, com fonte de água, piscina e um pequeno porto. Utilizada pela Família Imperial como local de descanso durante as viagens à Província de São Paulo, para se chegar até lá era preciso que o Imperador viajasse com sua comitiva de trem até o povoado de Floriano, onde um barco já o aguardava, e subisse o rio até um pequeno porto particular. A origem do nome atribuído ao local está, portanto, nessa combinação entre o pequeno porto e a Família Real (ARDHIS, 2001).

industrialização da região sul do estado do Rio de Janeiro, resultou na demissão de centenas de trabalhadores e projetou um cenário dos mais pessimistas que indicava uma estagnação econômica extensiva a todos os municípios vizinhos, incluindo Resende, que, por sua vez, assistia à saída em série de indústrias do seu complexo industrial[8]. Muito provavelmente pelo fim dos incentivos fiscais, inicialmente destinados a essas empresas quando do período de instalação, muitas delas fecharam suas unidades e se transferiram para estados que, naquele momento, ofereciam melhores condições, sobretudo em infraestrutura. Concomitante à decadência do polo, em 1989, Itatiaia, um dos oito distritos[9] de Resende, e o mais significativo em termos de arrecadação, optou por emancipar-se, levando consigo os impostos recolhidos das fábricas da Xerox e da Michelin.

A economia do município de Resende só deu uma guinada positiva em meados da década de 1990, quando foi deflagrada uma verdadeira "guerra fiscal"[10] associada ao "novo regime automotivo". Foi a polêmica fase de atuação de estados e municípios no sentido de atrair investimentos diretos externos (IDEs), tradicionalmente saudados como potenciais redutores de contrastes regionais. Para atingir o objetivo de atrair empresas automobilísticas, foram oferecidos polpudos incentivos como a renúncia fiscal, o di-

8. O processo de industrialização de Resende começou na década de 1950, com a chegada das primeiras empresas de grande porte, principalmente as químico-farmacêuticas: Cyanamid Química do Brasil (hoje BASF) e Indústrias Químicas do Brasil (IQR). Nos anos 1960, a rodovia Presidente Dutra foi duplicada, acelerando ainda mais a industrialização do município. A partir de então, foi uma sucessão de estabelecimentos industriais, como a Wander do Brasil (Ovomaltine), Babcock-Wilcox Caldeiras, Cerâmica Bela Vista, Mannesmmann Irrigação S.A. e Cerâmica São Caetano. Mas o período áureo da sua expansão industrial foi vivido na década de 1970, quando da criação de um distrito industrial com empresas de ramos variados e amparadas, já naquela época, por incentivos fiscais. Em uma área de 5 milhões de m^2, o denominado Polo Urbo-Industrial de Porto Real reuniu indústrias como a Cia. Brasileira de Filmes Sakura, a destilaria Continental Seagram's (bebidas), a Porto Real de Pavimentação e Construção – Unistein, etc. No ex-distrito de Itatiaia, instalaram-se duas transnacionais: Xerox e Michelin. Nas décadas de 1980 e 1990 outras empresas se instalaram, como as Indústrias Nucleares do Brasil S.A. (INB), atuando no enriquecimento de urânio, e a Clariant S.A., que adquiriu a totalidade das ações da IQR. Em 1997, a Clariant adquiriu a divisão química da Hoechst, aumentando seu complexo industrial. Ainda nesse ano, em uma reunião da Sandoz com a Ciba-Geigy, foi criada a Novartis Biociências, considerada uma das primeiras do Brasil em agroquímicos (ARDHIS, 2001).

9. Os outros distritos eram: Agulhas Negras, distrito-sede, Engenheiro Passos, Fumaça, Pedra Selada, Porto Real e Visconde de Mauá.

10. "Política de desperdício de recursos públicos" (Arbix, 2000), em que estados e municípios passam a desenvolver intensamente projetos de modernização política buscando a melhoria do perfil econômico de suas regiões, algo que Arbix e Rodriguez-Pose (2002) atribuem à "maior autonomia concedida pela Constituinte de 1988 aos governos subnacionais quanto à descentralização de políticas de desenvolvimento, resultante das novas diretrizes assumidas pelo governo federal, sinalizando um distanciamento do velho estilo prepotente e centralizador do Estado brasileiro" (*Ibid.*: 110).

ferimento de impostos, o crédito fácil e farto, as obras de infraestrutura e as doações governamentais que, na prática, financiaram as novas fábricas (Arbix, 2000: 5). Segundo o autor, isso não passava de

> [...] um tipo de política que compromete ainda mais as já combalidas finanças de estados e municípios, minando as tentativas de se alcançar qualquer equilíbrio fiscal, distorcendo a competição no mercado e provocando a diminuição dos investimentos já decididos nas matrizes das multinacionais, diminuição esta que passa a ser compensada pela elevação de gastos públicos (Arbix, 2000: 6).

Envolvido nesse cenário, o município de Resende passou a ocupar as manchetes dos jornais de maior circulação do país, quando, em 1994, o prefeito Augusto Leivas Nordskog, o governador do estado do Rio de Janeiro, Marcello Alencar, e o secretário de estado de Indústria, Comércio e Turismo, Ronaldo César Coelho, iniciaram promissora "conversa" com a Volkswagen, empresa que havia acabado de anunciar o Brasil como sede da sua fábrica mundial de caminhões e ônibus.

Com a oferta de todos os tipos de recursos (incentivos fiscais, construção de estradas, melhoria dos portos, qualificação da mão de obra, etc.) pelas autoridades políticas municipais e estaduais, além da disposição do Grupo Renato Monteiro (uma tradicional empresa local) em doar um terreno na ordem de 2 milhões de m^2, Resende acabou por se sagrar o município vencedor da disputa.

Em 1995, concomitantemente ao anúncio oficial da negociação entre estado do Rio de Janeiro e a montadora Volkswagen, irrompe um movimento pela emancipação do distrito de Porto Real, que possuía uma população de aproximadamente 9.948 habitantes naquele momento (Fundação CIDE, 2002). Como o terreno ofertado e escolhido para "acomodar" a Volkswagen localizava-se dentro da fazenda Piquete (que possuía aproximadamente 3,6 milhões de m^2, situando-se na divisa entre o terceiro e o segundo distritos), a Comissão Pró-emancipação de Porto Real, como parte da argumentação pela autonomia política, apresentou, no dia 1 de agosto do mesmo ano, um requerimento popular com assinaturas de porto-realenses que concordavam em excluir a fazenda do seu futuro território. Da área total dessa, 2,5 milhões de m^2 já pertenciam às Agulhas Negras e 900 mil m^2 a Porto Real. Tal requerimento deveria ter assinaturas de pelo menos 5% dos cinco mil

eleitores do distrito (cerca de 250 pessoas), mas acabou ultrapassando a marca das mil assinaturas. O documento foi analisado pela Comissão de Justiça da Assembleia Legislativa do Estado do Rio (ALERJ), aprovado e anexado ao processo de emancipação.

Ao abrir mão dos 900 mil m^2, o distrito viu a possibilidade de concretizar a sua emancipação. Alguns dos seus vereadores em Resende, sobretudo Jorge Serfiotis, passaram a ir frequentemente ao Rio de Janeiro para pressionar deputados estaduais, e começaram a convocar os porto-realenses a se organizarem e a participarem das viagens promovidas à capital, mais precisamente à ALERJ, para pressionar pela votação do projeto de lei da emancipação. A confirmação acabaria ocorrendo em 5 de novembro de 1995, e o novo município estabelecido em 28 de dezembro do mesmo ano, com a assinatura da Lei n. 2.494, pelo então governador Marcello Alencar, no Palácio do Ingá, em Niterói (RJ).

Realizadas em 3 de outubro de 1996, as primeiras eleições municipais foram disputadas pelo próprio Jorge Serfiotis, do então Partido da Frente Liberal (PFL), e por Sérgio Bernardelli, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), outro ex-vereador de Resende, que acabou saindo vitorioso. Em 1º de janeiro de 1997, o prefeito eleito tomou posse na Câmara Municipal de um município com um único distrito-sede, uma área total de 50,7 km^2 (correspondentes a 0,8% da área total da região do médio paraíba) espalhados por dez bairros e cuja população era estimada em 12.993 pessoas em 2002, o que correspondia a 1,5% do contingente da região[11].

A mercadoria política envolvida na barganha seria claramente identificada pelo primeiro prefeito do município, Sérgio Bernardelli[12], avaliando que "o marco mais importante que a gente tem registrado é o seguinte: quando nós trocamos a Volkswagen pela nossa emancipação". Sob a condição de município "independente", Porto Real encontraria condições de iniciar uma agressiva política de atração de investimentos que o faria um dos prin-

11. Acompanhando a mudança no seu perfil populacional, percebe-se que Porto Real sempre teve uma população muito pequena e com taxa de crescimento irrisória. Em 1940, por exemplo, a população do ex-distrito era de 1.014 habitantes, e, em 1991, o Censo apontava 8.328 moradores. Quando ocorreu a emancipação, o município tinha 8,6 mil moradores, que no Censo de 2000 passariam a 12.095. Ainda assim, a taxa média geométrica de crescimento de Porto Real, entre 1991 e 2000, foi de 4,2% ao ano, superior à da região (1,4%) e a do estado (1,3%). E de 1996 a 2000, ou seja, num intervalo de apenas quatro anos, a variação foi de 47% (Fundação CIDE, 2000).

12. Entrevista com Sérgio Bernardelli, prefeito de Porto Real, concedida a José Ricardo Ramalho em 30 de maio de 2003.

cipais municípios em crescimento no estado, e provocaria uma espantosa e prematura modernização em seu setor industrial. Entre 1997 e 2002 "desembarcaram" no município pelo menos 15 novas empresas com atividades industriais diversificadas – um investimento estimado em US$ 700 milhões até 2003 (Jornal Atualidade, 2003) –, que provocaram mudanças significativas no perfil econômico da pequena localidade, até 1996 um distrito basicamente rural, expressivo na pecuária (criação de bovinos e produção de leite[13]) e na agricultura (importante produtor de aipim, feijão e inhame), mas inexpressivo no comércio varejista.

Ainda no seu primeiro ano de autonomia, a prefeitura local ofereceu isenção do Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) pelo prazo de 15 anos, além de serviços de terraplanagem para a instalação da fábrica da Guardian, gigante norte-americana na fabricação de vidros planos, que se beneficiou dos recursos do Fundo de Desenvolvimento Econômico e Social (FUNDES), do governo do estado do Rio de Janeiro. A unidade brasileira consumiu um investimento de U$ 135 milhões da empresa e foi inaugurada em setembro de 1998.

Também em 1997, o grupo francês PSA, controlador das montadoras Peugeot e Citroën, decidiu investir em torno de US$ 600 milhões no Brasil. Para o grupo, que atuava no mercado interno com exportações provenientes da fábrica argentina, seria o primeiro passo para se consolidar no país. Porto Real se engajou com força na disputa. O governo Bernardelli deflagrou uma campanha a favor da implementação de um polo metalmecânico cujo carro-chefe era a primeira fábrica de automóveis do estado do Rio de Janeiro[14].

O então governador Marcello Alencar, acompanhado de Márcio Fortes, na época à frente da Secretaria de Indústria, Comércio e Turismo do estado,

13. De acordo com dados do SEBRAE/RJ do ano de 1998, dos municípios da bacia leiteira da região, Porto Real estava entre aqueles que apresentavam as melhores condições para a industrialização do leite e a fabricação de seus derivados.

14. O investimento ficou dividido entre a PSA (68%) e o estado do Rio de Janeiro (32%), que, com algo em torno de U$ 105 milhões, se associou através de programas de benefícios financeiros e fiscais, como o FUNDES, operacionalizado pela Companhia de Desenvolvimento Industrial (CODIN), que via nessa política de isenções a oportunidade de geração de emprego e renda nas diversas regiões do estado. Em sua companhia veio o Programa de Atração de Investimentos Estruturantes (RIOINVEST) ("Para um grande investimento, um grande retorno"), destinado a incentivar investimentos de grande porte com potencial efeito multiplicador sobre a economia do estado. Por fim, além desses, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) também ofertou financiamento em torno de US$ 335,5 milhões, e o município de Porto Real foi obrigado a criar uma infraestrutura adequada.

e do prefeito eleito, viajaram à França para negociar com a matriz da montadora e visitar outras unidades industriais do grupo econômico. O que se seguiu foi uma repetição, com menos percalços, do acordo firmado entre Resende e a Volkswagen. A negociação incluiu a mesma política de incentivos fiscais, o compromisso da Prefeitura de Porto Real em viabilizar uma infraestrutura adequada e a disposição do mesmo grupo empresarial – o Grupo Renato Monteiro – em doar um terreno da ordem de 3 milhões de m^2, dos quais 1 milhão seriam destinados à implantação das empresas fornecedoras. A inauguração da fábrica ocorreu em dezembro de 2000.

A última grande empresa a anunciar a sua escolha por Porto Real foi a GalvaSud, *joint venture* entre a CSN e a alemã Thyssen Krupp Stahl[15]. A previsão era de que a fábrica produzisse até 350 mil toneladas de bobinas de aço galvanizado por ano e abastecesse principalmente as indústrias automobilísticas instaladas em São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná e no Mercosul. Localizada em um terreno de 150 mil m^2 entre as fábricas da Volkswagen e da PSA Peugeot-Citroën, a empresa começou a operar em 1999. O projeto, orçado em U$ 290 milhões, teve 70% (US$ 165 milhões) do valor financiado pelo BNDES, através do programa de Financiamento de Máquinas e Equipamentos (FINAME), e pelo banco alemão KfW.

A injeção de dinheiro na economia regional elevou a renda média da população. A evolução do PIB entre 1996 e 2000 e o comparativo entre renda e PIB em 2000 indicam que, nesse período, o novo município teve uma renda *per capita* de R$ 24.822,00 (uma variação em torno de 234,7%, a maior entre todos os municípios fluminenses)[16], superando até a do Rio de Janeiro (R$ 14.917,00) e ocupando a segunda posição no estado, o que indica o seu dinamismo econômico, impulsionado principalmente pelas indústrias de transformação e de vidro.

O balanço apresentado pela prefeitura revela que a variação do PIB de 2001, período em que a PSA Peugeot-Citroën entrou em operação, a 2003 foi de 1.300%, extremamente superior à de qualquer outro município do estado. Nesse momento, o então prefeito Sérgio Bernardelli afirmava: "Nossas perspectivas são as melhores possíveis para 2004, quando vamos receber as contribuições da Peugeot" (Jornal Atualidade, 2003).

---

15. Em 2003, a CSN comprou a parte que cabia à Thyssen Krupp Stahl, tornando-se a única proprietária da empresa.

16. A média de crescimento da região foi de 18,4%, superando a do estado, que ficou em 12,3% (Fundação CIDE, 2002).

Desde que assumiu a prefeitura, em 1997, Bernardelli contou, ano após ano, com uma arrecadação que cresceu a níveis exorbitantes e reverteu-se em recursos que possibilitaram a modernização de toda a infraestrutura de um município de dimensões geográficas e populacionais diminutas. Em 1997, foram arrecadados R$ 7,8 milhões, mas a entrada em funcionamento da fábrica da PSA Peugeot-Citroën fez o crescimento econômico do município disparar. A expectativa era de que o município alcançasse uma arrecadação recorde de R$ 42 milhões em 2004 e de que chegasse a R$ 50 milhões em 2005. Como observou o prefeito: "É um motivo de muita alegria, o município superou todas as expectativas, ficando bem acima do crescimento do estado" (A Voz da Cidade, 2004).

Tal quantia em caixa permitiu à prefeitura "despejar" dinheiro em uma série de obras públicas: cinco quadras de esporte (entre as quais o ginásio poliesportivo Gustavo Pereira, no Bairro de Fátima) e duas creches municipais. Houve uma melhora na prestação de serviços públicos, como a eletrificação e o recolhimento de lixo, assim como no saneamento básico, por meio implantação de uma Estação de Tratamento de Água (ETA) e três estações dedicadas ao esgotamento sanitário. Ainda foram construídas casas populares (com o auxílio do governo estadual), a maternidade Alba Abba Bernardelli e o Centro de Tratamento e Diagnóstico da Mulher, o primeiro do município, ligado ao hospital maternidade, pronto em 25 de outubro de 2003.

Duas obras ganharam enorme repercussão nos jornais da região: a duplicação das avenidas Fernando Bernardelli e Renato Monteiro, que interligam o centro da cidade ao polo industrial, e a construção do Palácio Municipal 5 de Novembro. Esta última, provavelmente a mais comemorada, foi fruto de uma parceria com a iniciativa privada (que custeou 70% do valor total). Depois de seis anos e meio de obras, o centro administrativo da prefeitura – com 1,2 mil m^2 e estimado em R$ 900 mil – abriu as portas ao público no dia 05 de abril de 2004 com uma série de eventos, incluindo uma reunião dos funcionários na antiga sede[17] para um ato simbólico de despedida, e uma "caminhada cívica" por Porto Real, que contou com a participação de parte da comunidade.

Apesar de todas essas iniciativas, que inegavelmente melhoraram as condições de vida da população, a Prefeitura de Porto Real não parece ter sido

17. A Prefeitura até então funcionava no Porto Real Country Clube, nas adjacências da Companhia Fluminense de Refrigerantes.

eficiente no combate às principais carências municipais. Em primeiro lugar, ao contrário das expectativas criadas pela presença de empresas de alta tecnologia em torno da geração de emprego, as coisas não transcorreram como se imaginava. Não há números exatos sobre o percentual de trabalhadores do município ocupando cargos nessas indústrias, mas é quase certo que a parcela da população mais propensa a trabalhar nas fábricas (na faixa dos 20 aos 34 anos de idade e abrangendo um universo máximo de 3.219 habitantes, cf. Fundação CIDE, 2000) manteve-se praticamente excluída. A situação mais preocupante é verificada entre indivíduos acima dos 30 anos de idade, com baixa escolaridade (de analfabetos a semianalfabetos) e pouca qualificação. Números sobre educação revelados pela Fundação CIDE (2000) mostram um município com índice de analfabetos (9,5%) superior às médias estadual (6,2%) e de Resende (5,5%).

O cômputo dos valores correspondentes à faixa etária com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho local é exemplarmente ilustrado pelo depoimento da então secretária de Educação e Cultura do município, Emília Prota Bernardelli[18], em 2004:

> Eu vou fazer um depoimento sério, mas é um depoimento que a gente precisa reconhecer, é uma avaliação: trouxeram as grandes indústrias, trouxeram as grandes empresas e não trabalharam, concomitantemente a essa vinda, a qualificação do profissional. Quando se começou a negociar a emancipação, já se deveria negociar com Resende uma forma de qualificação dos profissionais aqui da nossa área. E esperou-se primeiro a emancipação, esperou-se primeiro um diagnóstico, para depois vir. Então, agora é que eu tenho produto de ensino médio saindo.

Em segundo lugar, a saúde pública municipal sofria com a ausência de um hospital de grande porte[19]. Além do centro de diagnóstico e da maternidade, Porto Real só dispunha de dois postos de saúde, seis núcleos do "Programa Saúde da Família" (que contavam com o trabalho de agentes comunitários pagos pela Prefeitura) e alguns projetos sociais, implementados

18. Entrevista com Emília Prota Bernardelli, Secretária Municipal de Educação e Cultura de Porto Real, em 13 de julho de 2004.

19. Porto Real encontrava-se no 58º lugar no estado no Índice de Desenvolvimento Humano – IDH (Fundação CIDE, 2000).

pelas secretarias de Saúde, de Educação e de Ação Social. Sem um hospital, sua principal demanda, a população se via obrigada a recorrer a atendimentos nas vizinhas Resende, Barra Mansa e Volta Redonda[20].

2. O Grupo Renato Monteiro e o Polo Urbo-Industrial de Porto Real

A compreensão da situação de Porto Real exige a recuperação da sua trajetória, particularmente a fase que começa a se delinear a partir de 1958, quando o empresário baiano Renato Monteiro da Costa adquire o complexo envolvendo uma antiga usina açucareira, com sua vila operária e as terras adjacentes, onde se localizava um canavial. Isto significou a criação de laços que nos reportam às clássicas imbricações entre empresários e territórios, em que o padrão de dominação "extrapola a esfera da produção em direção ao controle material da própria esfera da reprodução da força de trabalho" (Leite Lopes, 1988: 17).

Alguns anos após a chegada de Monteiro da Costa, foi decretada a falência da usina e, logo depois, foi criado o Grupo Renato Monteiro, reunindo algumas pessoas de confiança e apoiando-se na concessão da *The Coca-Cola Company* para a produção de refrigerantes. Com o passar dos anos, a fábrica de bebidas, sob o nome de Companhia Fluminense de Refrigerantes, pouco a pouco consolidou-se como a maior empregadora de Resende[21], tornando-se uma das maiores do ramo no estado e o principal estabelecimento industrial de Porto Real.

O que, por hipótese, teria motivado o empresário a adquirir a antiga e decadente usina e as propriedades adjacentes compostas pelo também em crise cultivo da cana-de-açúcar, teria sido a crença na valorização a médio e longo prazos daquele território, estrategicamente localizado entre Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais. Ele simplesmente comprou terras a preços baixíssimos, compreendendo que a ótima topografia privilegiava a condição de Porto Real no sul fluminense e abria portas para um negócio

20. A população também sofria com a escassez de atividades culturais, como teatros, museus e casas de cultura. Todas essas deficiências reunidas são fatores que, além de dificultarem o turismo – apontadas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), juntamente com a agropecuária, em um estudo encomendado pelo SEBRAE, como as verdadeiras potencialidades econômicas do município –, também indicavam má utilização do dinheiro público.

21. Em Porto Real, tal condição só viria a se alterar recentemente com contratação de servidores públicos pela Prefeitura. Praticamente todos os moradores, do mais humilde desempregado até o prefeito, trabalharam ou tinham algum familiar trabalhando na Companhia.

muito mais arrojado e grandioso: um polo industrial de capital privado. Algo, até então, inédito no país.

Por conseguinte, o empresário ajustou a vasta planície de esquecidos canaviais, criando loteamentos com infraestrutura para receber indústrias de médio e grande portes. Finalmente, em 1974, iniciou a implementação do projeto denominado Polo Urbo-Industrial de Porto Real, espalhado por uma área totalmente plana de 25 milhões de m^2. Desse projeto, *a priori*, germinaria naquele lugar um modelo de domínio e coexistência entre o urbano e o rural.

A magnitude da ação de Monteiro da Costa diz respeito à concepção e tentativa de implementar ao longo da sua imensa propriedade uma aliança entre bons negócios e a demanda local por desenvolvimento, arraigando-se assim, como nenhum outro ex-proprietário da usina, àquele território. Pelo projeto, o empreendimento deveria se constituir em um importante e valioso elemento para elevar a oferta de terrenos urbanizados e adequados para fins industriais em Resende. Para administrá-lo, o Grupo Renato Monteiro criou a Porto Real S.A. Comércio, Indústria e Agropecuária, e, durante toda a década de 1970, o ideal da industrialização foi aos poucos se objetivando.

Com as empresas que Monteiro da Costa ajudou a atrair, o Polo perdurou e permaneceu forte até o final dos anos 1980, quando os acordos sobre isenções fiscais foram encerrados. Expondo a fragilidade do compromisso com a localidade, as empresas, na sua maioria, preferiram paralisar suas atividades e se transferiram para municípios de estados que, naquele momento, ofereciam uma série de vantagens comparativas compensatórias (novos incentivos fiscais). E, naquele antigo condomínio industrial, acabou emergindo um vasto cemitério de galpões e instalações industriais abandonadas.

Mas o fortalecimento do setor industrial era apenas um dos pilares que sustentavam o ideário do Polo, que previa um planejamento que envolvia ainda uma série de funções habitacionais e de serviços. O projeto visava articular estes dois aspectos e mais o industrial, compondo uma estrutura geral autossuficiente e capaz de gerar uma integração entre todos os atores pertencentes ao território. Na prestação de serviços, coordenando e centralizando as atividades industriais e da coletividade em geral, estaria o verdadeiro centro vital do conjunto. Incluindo-se nesse caso o centro tecnológico e de formação profissional, o centro de comunicações e outros de suporte às negociações, promoções e comercialização, em relação às duas funções anteriormente mencionadas. O Polo Urbo-Industrial era um instrumento

modernizador e uma ótima opção de negócios. Previa-se que o retorno dos gastos se daria com os juros da venda a prazo dos terrenos pela empresa promotora para o funcionamento de indústrias e outras atividades econômicas.

Também estavam programadas atividades sociais que provocariam um "deslanche" gradativo do Polo. Eram prioritárias a instalação da Fundação Porto Real, baseada fundamentalmente na prestação de serviços à comunidade e advinda do próprio fomento das atividades do Polo, e um horto botânico, visando suportar a manutenção das áreas verdes do entorno do complexo industrial e, ainda, a longo prazo, fornecer mudas e sementes, favorecendo a comercialização de espécies vegetais nele cultivadas. Seu dimensionamento seria de 2,80 ha., comportando núcleos de produção, treinamento, administração, apoio e outros serviços complementares.

O projeto foi patrocinado pela Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e elaborado pelo Escritório Técnico Ary Garcia Roza Ltda., a partir de um trabalho de campo realizado entre 1974 e 1975. Uma equipe de arquitetos e engenheiros fez o levantamento de todos os aspectos a serem encarados com o objetivo de preparar um cálculo de custo-benefício, mas apenas a função industrial acabou sendo implementada.

3. A Sociedade Amigos de Porto Real (SAPRE)

Há um argumento sustentado por Ramalho (2005: 492) de que em casos recentes de implantação da indústria automotiva em regiões sem tradição no setor,

> [...] em que a introdução inicial de grandes empresas tem motivações oportunistas – isenções fiscais, empréstimos públicos generosos, baixos salários etc. –, sem nenhuma perspectiva de cooperação com as instituições econômicas e políticas locais, podem emergir iniciativas de mobilização e intervenção da sociedade no sentido de interferir na política industrial e fomentar atividades de colaboração visando ao desenvolvimento da região.

Partindo desse pressuposto, arrisco-me a dizer que esforços ou arranjos cooperativos desse tipo muitas vezes são bem anteriores e não apenas de-

correntes da chegada de investimentos de tal grandeza. Assim, explicam-se casos de recuperação econômica de áreas decadentes, em especial em Resende, visto o progressivo desmonte do seu complexo industrial na década de 1980. O que venho propor é tão somente encarar a acepção do "local" como uma etapa no sentido de levar adiante fórmulas consistentes de desenvolvimento. Uma variável fundamental para isso é o grau de convergência da elite em torno desse objetivo, sendo o empresariado regional um ator de peso nessa articulação, porque participa de redes de organização corporativa e de conexões com a esfera política (Dulci, 2002).

Um desses casos de convergência ocorreu em meados da década de 1960, quando algumas lideranças de Porto Real, entre elas o próprio empresário Renato Monteiro da Costa, sob o argumento de estarem sendo abandonadas pela Prefeitura de Resende, ensaiaram um movimento para justificar a necessidade de emancipação do distrito. O desejo de autonomia coincidia com o início do primeiro grande ciclo de crescimento industrial de Resende. As indústrias químico-farmacêuticas aglomeravam-se às margens da rodovia Presidente Dutra, aumentando a oferta de empregos, gerando um fluxo migratório provindo do sul de Minas Gerais e acentuando o desinteresse em relação a Porto Real e à sua população, que pareciam muito distantes (20 km) da sede administrativa, além de eleitoralmente pouco relevantes. Por outro lado, o aperfeiçoamento da infraestrutura regional (a passagem da rodovia Presidente Dutra por Resende e a duplicação da estrada de ferro que cruzava o distrito vizinho de Floriano) melhorava o acesso ao distrito, reduzindo o seu isolamento em relação à sede administrativa e abrindo canais de comunicação com outros municípios da região, com o Palácio do Ingá (então sede do governo estadual) e com a então capital federal.

As lideranças locais, percebendo a necessidade de um projeto que lhes conferisse autonomia, que sinalizasse a construção de uma identidade própria ao distrito e que, por fim, delineasse os trilhos do seu crescimento e o alcance mais rápido das reivindicações que seus filiados julgavam urgentes, criaram, nas dependências do Porto Real Country Clube, um movimento reunindo a elite local: a Sociedade Amigos de Porto Real (SAPRE), cuja certidão foi oficialmente registrada no Cartório do 1º Ofício de Resende, em 26 de setembro de 1966. A entidade, reunindo os autointitulados representantes do povo porto-realense, transformou-se em um movimento organizado com sede e reuniões periódicas no próprio clube. Durante dois anos (de 1966 a 1968), funcionou como instituição, tendo suas atividades

interrompidas pelo Ato Institucional nº 5 (AI-5), que inibiu as liberdades civis e levou à deterioração do movimento. Sob tais circunstâncias antidemocráticas, a emancipação do distrito acabou ficando totalmente inviabilizada.

Como explicou Elizabeth Monteiro da Costa[22], então vice-presidente do Grupo Renato Monteiro:

> A emancipação era um desejo de todas aquelas unidades (empresários, produtores rurais, políticos, aspirantes a cargos públicos, etc.) porque nós éramos relegados. Não era um ideal de emancipação, era um desejo porque ninguém investia lá. A gente produzia e não tinha retorno. Esse era o desejo! Nós queríamos que o fruto do nosso trabalho fosse investido na nossa região.

Naquele período, sendo julgada como alternativa mais viável para solucionar os problemas provocados pelo descaso do poder público municipal, a SAPRE teve um papel simbólico e representativo que, apesar de efêmero, possibilitou um acúmulo de experiências políticas e organizacionais, começando a esboçar o modelo do novo município de Porto Real. Mesmo em um curto espaço de tempo, a associação conseguiu estruturar suas bases de ação, construindo canais de comunicação (Granovetter, 2001) com autoridades políticas de Resende (a família Carvalho, o vereador Isaac Politi e o fazendeiro Aarão Soares da Rocha) e de outros municípios da região, com destaque para o deputado estadual Nilo Teixeira Campos, de Piraí, que acabou intermediando a aproximação entre Abelardo Galvão, presidente da SAPRE, e Geremias de Mattos Fontes, governador do antigo estado do Rio de Janeiro. Dessas relações, foram extraídos alguns benefícios, como a construção dos colégios Grupo República Italiana e Patrícia Pineschi, em troca do apoio à eleição do fazendeiro Aarão Soares da Rocha para prefeito de Resende.

4. Sonhos, ideais e a "independência" do 3º distrito

A autonomia político-administrativa obtida pelo distrito em 1995 resultou do acúmulo de experiências políticas e organizacionais pelos integrantes

22. Entrevista com Elizabeth Monteiro da Costa, 13 de agosto de 2004.

da SAPRE e de um discurso mobilizador de adesões a uma causa assumida como justa: a possibilidade futura de crescimento econômico. Neste sentido, a negociação com a Volkswagen teve um papel especial. A opção pela montadora como carro-chefe da retomada da expansão do sul fluminense se explica por um antigo desejo do ex-prefeito Augusto de Carvalho, importante liderança política de Resende, que, desde a década de 1950, insistia em levar a empresa para aquele município.

No entanto, apenas na década de 1980, elaborou-se um organograma para a atração da montadora, meticulosamente pensado por uma rede de atores bem articulada interna e externamente, da qual faziam parte Elizabeth, herdeira de Renato Monteiro, Abelardo Galvão, ex-presidente da SAPRE, Sérgio Bernardelli, Augusto Leivas e Noel de Carvalho, estes dois últimos, respectivamente, prefeito e político mais influente do município de Resende. Havia ainda pessoas do governo estadual, como o secretário de Indústria e Comércio, Ronaldo César Coelho, técnicos da CODIN e do próprio setor automotivo, ajudando na elaboração do projeto e intermediando a ida da própria Elizabeth à Alemanha, onde entregou pessoalmente o projeto ao presidente mundial da montadora.

A receita era simples: ressuscitar o velho "sonho" de levar uma montadora para a região e assim viabilizar a emancipação do antigo distrito pela via de um pacto firmado entre os grupos políticos de Porto Real e Resende. Uma troca, se pudermos reduzir deste modo o que ocorreu. Como descreve Elizabeth Monteiro da Costa:

> Mas aí já estava tudo planejado. Havia um planejamento há dez anos. Na verdade, desde a época do meu pai. Isso tem uma origem lá atrás. Eu iniciei um desenho junto com o Abelardo. Eu e ele reestruturamos o projeto com o Augusto Leivas, pegamos também o sonho do pai do Noel, agregamos o sonho do Noel de Carvalho.... Tudo isso, sem ninguém saber. Peguei esse projeto e levei para a Alemanha para entregar nas mãos da pessoa que tinha que recebê-lo.

Elizabeth e Luís Eduardo, filhos e herdeiros de Renato Monteiro da Costa, tinham uma razão para incentivar a autonomia do distrito. Notaram, tal como o pai, que a expansão dos seus negócios estava necessariamente imbricada no dinamismo econômico daquela região, e que o meio mais valioso de o promover estava em suas mãos: as terras planas de Porto

Real. Até então, eram enormes os encargos do grupo com a prestação de serviços básicos dentro do distrito. Maria Angélica Ancêde Monteiro da Costa (Marré)[23], esposa de Luís Eduardo Monteiro, e presidente da Fundação Porto Real, indica a extensão de seu envolvimento na provisão de bens públicos:

> Isso aqui era abandonado. Tudo o que tinha aqui quem fazia era a Companhia Fluminense [de Refrigerantes]. Mesmo na época em que Porto Real era distrito de Resende. A gente reivindicava, a gente tinha dois vereadores, reivindicávamos as coisas para Porto Real. Aí, o prefeito de lá se reunia com o Luís Eduardo e com os vereadores daqui, conversavam, conversavam, e a Prefeitura [de Resende] sempre dava uma parte e a Coca-Cola a outra. Ela foi a grande mãe desse município. A própria segurança do distrito era feita por pessoas escolhidas pela gente. Nós tínhamos cinco 'patrulhinhas' aqui no 'município', cinco carros com pessoas locais, que todo mundo conhecia e que faziam o acompanhamento dia e noite. Tanto que nós só tiramos essa patrulha depois de cinco anos de emancipado o município, e quando tiramos, a população reclamou e disse: 'A gente quer a patrulha daqui, não quer a PM'. Essas patrulhas vigiavam o dia inteiro. Então, se entrava alguém estranho no município, eles conheciam. Essa é a vantagem do município pequeno. Fazíamos essa vigilância e comunicávamos para a única DPO que existia aqui, lá no início.

Mas os empresários sabiam que cada centavo gasto em obras de responsabilidade do Estado (como as muitas pavimentações de ruas, a construção de uma ponte, os gastos com a vigilância local e a melhoria de certos índices sociais, como a escolaridade dos seus trabalhadores) e cada pedaço de terra doado, eram investimentos de retorno de médio e longo prazos para a própria empresa.

O acordo com a Volkswagen foi importante porque fazia de Porto Real, naquele momento, o distrito economicamente mais representativo de Resende, em função da contribuição prestada pela Companhia Fluminense de Refrigerantes para a arrecadação municipal. O Grupo Renato Monteiro, proprietário da Companhia, tinha consciência disso e, por assim dizer, de

23. Entrevista com Maria Angélica Ancêde Monteiro da Costa, 29 de julho de 2004.

que a emancipação só se efetivaria de fato quando uma empresa de grande porte viesse a preencher o espaço por ela ocupado.

A montadora, portanto, foi uma importante iniciativa de recuperação da condição industrial de Resende, reinserindo o sul fluminense entre as áreas de grande movimentação econômica do país e facilitando a articulação do processo de emancipação.

Com a conquista da autonomia política e a inserção da região em uma trajetória de crescimento acelerado, outra tarefa permanecia pendente e precisava ser concluída: a renovação do controle do grupo empresarial sobre a localidade. Isso começou a ser elaborado na escolha do candidato a prefeito, feita pelo Grupo Renato Monteiro com apoio de seus aliados, especialmente o PSDB fluminense de Márcio Fortes e Marcello Alencar. A opção foi Sérgio Bernardelli, administrador de empresas que entrou no Grupo Renato Monteiro em 1961, no qual ocupou diferentes funções ao longo de 33 anos, tendo sido sempre uma figura respeitada, principalmente pela sua competência em lidar com finanças e pela experiência como homem público, com um histórico de quatro mandatos como vereador na Câmara Municipal de Resende.

Com a vitória do candidato da empresa, o que se seguiu foi uma administração bastante influenciada pela participação dos irmãos empresários, sempre presentes às reuniões na Prefeitura e contribuindo com sugestões. A maior evidência deste tipo de envolvimento pode ser encontrada nos corredores de prefeituras de municípios onde geralmente a fábrica é o símbolo da sua trajetória de crescimento[24]. No entanto, a especificidade de Porto Real foi ter a sua Prefeitura "adotada" não por ex-militantes sindicais, mas por uma elite de ex-funcionários da Companhia Fluminense de Refrigerantes, em sua maioria, indicados pelos proprietários.

Em entrevista ao jornal Diário do Vale, de Volta Redonda, o então prefeito Sérgio Bernardelli disse que a Prefeitura não vinha utilizando recursos próprios para desapropriar áreas para a instalação das indústrias porque havia um grande apoio da iniciativa privada em prol do desenvolvimento

24. Há uma impressionante reprodução da situação de Paulista (PE), descrita por Leite Lopes (1988), onde a Prefeitura tornou-se um ambiente propício e privilegiado para a concentração de uma elite de ex-funcionários, que transformaram a administração pública em uma extensão da própria empresa. A administração municipal acabou controlada por ex-operários da Companhia de Tecidos Paulista (CTP), alguns até mesmo com passagem pela militância sindical. Por sinal, o então prefeito (em 1977, da Aliança Renovadora Nacional – ARENA) era filho de um ex-operário, ex-dirigente sindical e ex-prefeito da cidade.

do município: "Temos recebido apoio total das empresas locais". As "empresas locais" às quais ele se referia se resumiam ao Grupo Renato Monteiro. Aliado a esse envolvimento com o poder público, o Grupo tinha na Companhia um meio de aperfeiçoar suas ligações com o território, aumentando o seu poder simbólico e sendo reconhecido por todos, aliados ou desafetos, como sustentáculo daquela localidade e garantia de sobrevivência para centenas de famílias. O Grupo e a localidade estavam presos pelo que Alfredo de Oliveira[25], prefeito do município vizinho de Quatis, caracterizou como um "cordão umbilical", revelando traços da presença de uma estrutura patrimonialista, que Brandão Lopes (1967) indicou se materializar no domínio que um pequeno grupo de proprietários exerce sobre todos os homens livres da localidade.

É preciso considerarmos, entretanto, que mesmo arraigados pela herança ideológica e pela racionalidade mais marcada pelo poder político e patrimonial, típico da velha elite empresarial, os herdeiros de Renato, os irmãos Luís Eduardo e Elizabeth Monteiro da Costa, tinham um diferencial a seu favor. Eles correspondiam mais a um perfil de empresário brasileiro que Kirschner (1999) definiu como sendo característico da década de 1990, por possuir, em geral, formação universitária com cursos de pós-graduação e especialização no exterior[26] e sua administração era a soma entre conceitos acadêmicos e experiência adquirida ao longo do tempo em que exerceram diferentes cargos dentro ou fora das empresas da família.

Kirschner (1999: 14) afirma que o empresário da década de 1990

> [...] participa mais ativamente em projetos sociais e, não raro, destina parte dos seus investimentos a projetos culturais e educacionais. Emerge assim um perfil de titular de empresa de porte médio e familiar que demonstra ser capaz de articular racionalidades diversas, que se utiliza da tradição para poder enfrentar os desafios da modernização, e que se dispõe a buscar todos os meios à disposição para enfrentar o desafio de administrar com competência e eficiência os patrimônios herdados.

25. Entrevista com Alfredo de Oliveira, prefeito de Quatis, 1 de julho de 2004.

26. Luís Eduardo é engenheiro industrial formado pela UFRJ e com especialização em Boston (EUA); Elizabeth é formada em Ciências Sociais e com mestrado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

Talvez, por isso, seja tão forte a ideia que os irmãos tinham de fazer de Porto Real um exemplo de crescimento planejado e de tratar a administração pública como uma extensão da empresa e como algo que devia ser tão dinâmico quanto o setor privado. Como defendia o empresário Luís Eduardo Monteiro da Costa[27].

> Existe uma mentalidade que diz o seguinte: 'O poder público tem que ser uma coisa inchada e grande'. Aí, não pode ter muitas cidades porque senão a coisa vai ficar muito cara e vai ser inviável manter esse negócio. [...] Então, o que eu advogo é o seguinte: eu acho que se você conseguir um modelo de administração barato, se conseguir fazer com que a prefeitura não inche, eu acho que nós temos tudo para caminhar nessa direção. Você, de repente, pode viabilizar as pequenas e médias cidades de uma forma muito eficiente, você vai fazer com que se reduza o nível de corrupção, aumentar o nível de renda [...].

Os proprietários do Grupo tinham uma maneira de conceber o desenvolvimento que passava pelo reconhecimento de que, como diriam Cappellin e Giuliani (1999), cada vez mais são atores sociais cujas atividades têm uma legitimidade não só econômica, mas também social. Esses herdeiros "estão muito mais enraizados no território do que os líderes-fundadores e por isso têm uma vida associativa mais acentuada, e estabelecem ainda mais diálogos com instituições e organizações sociais do que os pais" (Ibid.: 294). Ainda segundo os autores, eles entendem que a cidade deixa de ser apenas o lugar de origem do patrimônio para ser o local onde vivem e formam a sua mão de obra. O rebaixamento da qualidade profissional dos trabalhadores é visto como uma situação de crise para a própria empresa (Ibid.: 295), e isso justifica a dedicação com que se aplicaram na construção de um ambiente dotado de qualidade nos recursos humanos, frequentemente descrito por Luís Eduardo, o filho mais velho de Renato Monteiro, como um polo social.

Os investimentos em qualidade de vida e infraestrutura, isto é, em condições que contribuam para a atração de empresas de alta tecnologia e grande poder simbólico, como a PSA Peugeot-Citroën, funcionaram como vitrine

27. Entrevista com Luís Eduardo Tarquínio Monteiro da Costa, concedida a José Ricardo Ramalho, 4 de maio de 1999.

para o Grupo econômico, que se orgulha de estar ligado a um caso bem-sucedido de desenvolvimento. A experiência do polo social, delineada pelos empresários em conjunção com a sua rede sociopolítica de sustentação, é a forma almejada de uma sinergia empresa/território e a etapa complementar da modernização controlada do município, algo nítido no discurso do empresário. Como o próprio empresário sugere:

> Esse nosso projeto agora, do polo social, envolve um hospital diferente, um atendimento médico que é o médico de família. Esses médicos de família geram a necessidade de agentes comunitários que visitam todas as casas todas as semanas... Isso cria uma formação de dados para a Prefeitura que gera um controle muito forte sobre a população. Controla a evasão escolar, controla as drogas, controla a criminalidade, controla a invasão de terras, controla a necessidade de moradia... de casas próprias, controla água, esgoto, saneamento básico. Enfim... eu acho que de repente Porto Real vai poder ser um exemplo.

O plano do polo social ficou evidente no que talvez se trate do grande projeto do empresário: a implantação de uma universidade ou um "polo de conhecimento", como ele mesmo diz. Não sendo factível a avaliação da real possibilidade de transformação da região nesse sentido, é possível dizer ao certo que a implantação pela empresa de modernos centros educacionais e tecnológicos, bem como a construção da infraestrutura municipal com os seus próprios recursos, tenderam a gerar retornos satisfatórios no que diz respeito ao reforço do seu capital político e simbólico, além de aumentar a dominação do empresariado sobre aquele território. Nas palavras da principal liderança do grupo:

> O mini-hospital daqui a empresa construiu e doou para a Prefeitura; um ginásio poliesportivo, nós construímos e doamos para a população... sabe? Coisas desse tipo... O viaduto para a Guardian se instalar, um viaduto por cima de uma estrada de ferro, R$ 300 mil, nós construímos e doamos para a Prefeitura. Senão a Prefeitura não fazia e a indústria não vinha... está entendendo? Então, a coisa ia chegando a esse extremo...

Conclusão

Com o objetivo de discutir a ligação entre público e privado através do envolvimento de um grupo empresarial familiar na construção de um município, este capítulo sugeriu uma interpretação para a constituição de Porto Real como "município modelo" industrializado, indicando que uma análise que se pretenda abrangente não deve ignorar o entendimento das particularidades cabíveis à cada localidade, e atribuindo necessária relevância às relações sociais historicamente construídas e enraizadas em um dado contexto social.

Porto Real é um município bem planejado que, nos oito anos da administração de Sérgio Bernardelli, conseguiu se transformar em uma das economias com maior ritmo de crescimento do estado e inserir seu nome no novo mapa do setor automotivo brasileiro. É também um município construído com um tipo particular de ligação com o setor privado. A sua peculiaridade é ser tratado, não simplesmente como uma extensão territorial do domínio da fábrica, mas também da própria administração da empresa, sendo a cidade concebida como "modelo" em gerenciamento, controle de gastos, aplicação sensata de recursos, etc. Lá a repartição pública foi organizada e gerida como escritório de empresa privada, e onde não há melhor definição para desenvolvimento do que agregação de valor.

A tendência é não considerarmos esse município como referência de desenvolvimento a níveis regional, estadual e muito menos nacional. Há um enorme déficit nas questões ligadas à saúde pública e ao trabalho. Somente a educação foge à regra e apresenta uma ampliação dos gastos públicos, ainda insuficientes, pelo menos em se tratando da ausência de uma escola técnica que dê suporte aos jovens para ingressarem nas indústrias de alta tecnologia. Diante da baixa escolaridade e qualificação, a população do município continuou a depender muito das oportunidades de emprego oferecidas pelas companhias locais. Assim, ao invés do "cordão umbilical" entre o grupo e o território se desfazer com a chegada de grandes empresas, ele, ao contrário, tendeu a se perpetuar.

Há uma preocupação do grupo econômico em levar adiante uma política de combate à ocupação desenfreada do território, lutando para não deixar a população ultrapassar a marca de 25.000 habitantes. Esse tipo de engenharia social procura impedir a entrada de "forasteiros" em busca de oportunidades que o "eldorado" fluminense um dia prometeu e é parte de uma visão empresarial que concebe o desenvolvimento de modo restrito, como

agregação de valor, e cuja artificialidade impede qualquer sentimento de integração, que nem os gastos com infraestrutura nem os programas sociais a curto prazo podem remediar.

Tal controle do crescimento traduz uma inseparabilidade entre público e privado no município, impedindo uma organização autônoma e livre da tutela empresarial. O crescimento econômico, deste modo, restringe a ação da sociedade civil, constrangendo a criação de parcerias entre diferentes setores sociais (Putnam,1996). Os vários setores e grupos de interesse não têm sido chamados para o debate, a fim de estabelecerem canais onde os interesses sejam respeitados, avaliados e discutidos.

A conclusão que podemos tirar é que, embora Porto Real tenha sido um caso bem-sucedido de emancipação, já que contou com uma rede bem organizada de atores sociais devidamente conectados aos centros de poder regional e estadual, não representa um tipo de experiência organizacional mais abrangente. Ao contrário, a sociedade civil encontra-se ainda desorganizada e a curto prazo não parecem existir condições favoráveis à criação e mobilização de "capital social" em larga escala (Abramovay, 2000; Lima, 2001).

A experiência do município foi inegavelmente bem-sucedida enquanto se limitou à ação associativa de uma rede sociopolítica que, nos últimos 50 anos, se comunicou perfeitamente com outras redes e grupos de interesse. Foi um caso exemplar, tal como as associações de crédito rotativo descritas por Putnam, de superação dos dilemas da ação coletiva pela utilização de relações sociais ("capital social"), mas com uma "confiança" construída em um menor espaço de tempo. Contudo, se a emancipação e a reemergência da região no cenário produtivo nacional puderam ser pensadas e implementadas verticalmente por um grupo político, o mesmo não se poderá dizer do desenvolvimento local.

Bibliografia

A Voz da Cidade (2004). Crescimento à vista. PIB de Porto Real cresce 1.300%, superando todas as expectativas e ficando bem acima do crescimento dos demais municípios. *A Voz da Cidade*, 26 ago. 2004.

Abramovay, Ricardo (2000). O Capital Social dos Territórios: repensando o desenvolvimento rural. *Economia Aplicada*, v. 4, n. 2.

Arbix, Glauco; Rodriguez-Pose, Andrés (1999). Estratégias do Desperdício: a guerra entre estados e municípios por novos investimentos e as incertezas do desenvolvimento. *Novos Estudos Cebrap*, n. 54, p. 55-71. 1999.

Arbix, Glauco: Zilbovicius, Mauro (2001). Por uma Estratégia de Civilização. *In*: *Razões e Ficções do Desenvolvimento*. São Paulo: Edusp e Editora Unesp.

Arbix, Glauco (2000). Guerra Fiscal e Competição Intermunicipal por Novos Investimentos no Setor Automotivo Brasileiro. *Dados*, v. 43, n. 1. 2000.

ARDHIS (2001). *Crônicas dos Duzentos Anos - Resende 1801-2001*. *In*: Whately, Maria Celina; Godoy, Maria Cristina (Orgs.). Resende: Academia Resendense de História.

Bedê, Marco Aurélio (1997). A Política Automotiva nos Anos 1990. *In*: Arbix, Glauco Antônio Truzzi; Zilbovicius, Mauro. *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta, p. 357-387.

Cappellin, Paola; Giuliani, Gian Mario (1999). Os herdeiros: estudo de caso das empresas de porte médio da região serrana do estado do Rio de Janeiro. *In*: Kirschner, Ana Maria; Gomes, Eduardo (Orgs.). *Empresa, Empresários e Sociedade*. Rio de Janeiro: Sette Letras, p. 278-300.

Castells, Manuel (1999). *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.

Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander Patez; Silva, Mirela P. da. (2002). Desenvolvimento local e espaço público na Terceira Itália: questões para a realidade brasileira. *In*: Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander Patez (Orgs.) *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos – o caso da terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A.

Cooke, Philip (1989). *Localities*. London: Unwin Hyman.

Dulci, Otávio Soares (2002). Guerra Fiscal, Desenvolvimento Desigual e Relações Federativas no Brasil. *Revista de Sociologia e Política*, n. 18, p. 95-107.

Fundação CIDE (2000). *Anuário Estatístico do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.* Fundação CIDE. Disponível em: <www.cide.rj.gov.br>.

Fundação CIDE (2002). Anuário Estatístico do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Fundação CIDE. Disponível em <www.cide.rj.gov.br>.

Granovetter, Mark (2001). *Le Marché Autrement: Essais de Mark Granovetter*. Paris: Desclée de Brouwer.

Jornal Atualidade (2003). Primeiro no ranking do estado. *Jornal Atualidade*, 3 a 9 mai. 2003.

Kirschner, Ana Maria (1999). Empresários brasileiros dos anos 90: sucessão e mudança de mentalidade? *In*: Kirschner, Ana Maria; Gomes, Eduardo (Orgs.). *Empresa, Empresários e Sociedade*. Rio de Janeiro: Sette Letras, p. 20-36.

Kirschner, Ana Maria (1999). Empresa, Empresários e Sociedade no Brasil: introdução às contribuições das ciências sociais em tempos de neoliberalismo e globalização. *In*: Kirschner, Ana Maria; Gomes, Eduardo (Orgs.). *Empresa, Empresários e Sociedade*. Rio de Janeiro: Sette Letras, p. 9-19.

Klink, Jeroen (2001). *A Cidade-região: regionalismo e reestruturação no grande ABC paulista*. Rio de Janeiro: DP&A.

Leite Lopes, José Sérgio (1988). *A tecelagem dos Conflitos de Classe na "Cidade das Chaminés"*. São Paulo: EdUnB.

Lima, Jacob Carlos (2001). A teoria do capital social na análise de políticas públicas. *Política & Trabalho*, 17, p. 46-63.

Lima, Raphael Jonathas da Costa (2005). *Açúcar, coca-cola e automóveis: ação político-empresarial na construção de um "município modelo" em Porto Real (RJ).* Dissertação de Mestrado. PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Lima, Raphael Jonathas da Costa (2006). Empresariado local, indústria automobilística e a construção de Porto Real (RJ). *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad, p. 43-69.

Locke, Richard (1995). *Remaking the Italian Economy*. New York: Cornell University Press.

Lopes, Juarez Rubens Brandão (1967). *Crise do Brasil Arcaico*. São Paulo: Difusão Europeia de Livro.

Putnam, Robert D. (1996). *Comunidade e Democracia: a experiência da Itália moderna*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados*, v. 48, n. 3, p. 491-523.

Secchi, Enrico (1991). *Imiei 56 Anni di Brasile: história de uma emigração*. Resende.

Sengenberger, Werner; Pike, Frank (2002). Distritos Industriais e Recuperação Econômica Local: questões de pesquisa e de política. *In*: Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander Patez (Orgs.) *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos – o caso da terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A.

Storper, Michael (1999). Las Economias Regionales como Activos Relacionales. *Cadernos do IPPUR*, ano XII, n. 2, p. 29-68. Rio de Janeiro: UFRJ.

REDES SOCIOPOLÍTICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL NO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO[1]

Rodrigo Salles Pereira dos Santos

Introdução

A importância econômica da região sul do estado do Rio de Janeiro[2] assumiu contornos novamente nítidos entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2000.[3] Em grande medida isto se deveu à instalação das fábricas da Volkswagen Caminhões e Ônibus em Resende, em 1996, e da então PSA Peugeot-Citroën (hoje parte do grupo Stellantis) em Porto Real, no ano de 2001. De fato, o implante do segmento automobilístico acarretou transformações, tanto diretas, no quadro econômico, com ênfase na atração de novos investimentos, quanto indiretas, redefinindo as dimensões do campo de forças dos atores sociais, políticos e econômicos regionais. Motivado, portanto, por uma configuração econômica e industrial expressiva e renovada nas décadas de 1990 e 2000, este capítulo busca discutir a progressiva conversão do sul fluminense em um espaço de acúmulo de relações sociopolíticas mobilizadas em torno do tema do desenvolvimento regional.

Considerando a implantação do polo automotivo, assim como a privatização da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), e seus efeitos regionais,

1. Este texto é uma versão ligeiramente modificada de Santos (2007).

2. Atualmente, a Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa é composta por três regiões geográficas imediatas (RGI) e dezessete municípios. São elas, a RGI de Volta Redonda-Barra Mansa, abarcando os municípios de Barra do Piraí, Barra Mansa, Engenheiro Paulo de Frontin, Mendes, Pinheiral, Piraí, Rio Claro e Volta Redonda; RGI de Valença, que incorpora Miguel Pereira, Paty do Alferes, Rio das Flores, Valença e Vassouras, e RGI de Resende, onde estão Itatiaia, Porto Real, Quatis e Resende, sendo essa última particularmente importante para este trabalho.

3. Ancorado no segmento industrial, o Produto Interno Bruno (PIB) regional em 2003 atingiu R$16,5 bilhões, confirmando uma tendência de crescimento desde 1997. Segundo dados da Fundação CIDE, apesar de representar cerca de 6,0% do número de unidades empresariais, a indústria participava com 18,5% do mercado de trabalho e 54,7% do PIB regionais naquele ano.

como componentes de uma conjuntura de inflexão econômica, o texto objetiva erigir uma análise descritiva capaz de integrar atores locais-regionais, públicos e privados, em um modelo explicativo no qual as definições de suas respectivas estruturas econômica, conformação produtiva territorial e possibilidades de agência sociopolítica desempenham os papéis cruciais. Considerar-se-á, desse modo, a questão do desenvolvimento regional como uma matriz – discursiva e factual – aglutinadora e (re)criadora de relações sociopolíticas em sentido amplo. No caso do sul do estado do Rio de Janeiro, a mobilização destas relações ganhou um caráter de projeto de sócio-determinação do território.

1. Estrutura econômica e conjuntura política

Em um plano estrutural, um conjunto de transformações cumulativas em paradigmas produtivos e regimes de acumulação (Benko, 2002; Lipietz e Leborgne, 1988) redefine as "relações entre um espaço estruturado e os agentes que o compõem" (Benko, 2002: 93), impondo limites à formulação e implementação de estratégias endógenas de desenvolvimento. Considerando de modo panorâmico a conjuntura internacional do setor automotivo – expressivo dessas alterações paradigmáticas –, centrada no período de 1979 a 1994, observa-se uma tendência bastante acentuada de redução do número absoluto de empregos na França, no Japão, na Itália, nos Estados Unidos da América (EUA) e no Brasil.[4]

Especificamente neste último, podem ser observadas, a partir de 1980, tendências concomitantes de aumento da produção e das taxas de produtividade e lucratividade,[5] que confirmam a observação de Lipietz e Leborgne (1988: 13) sobre a intensificação da aplicação de capital constante ao processo produtivo, intrinsecamente relacionada à redução da "composição orgânica do capital" (Benko, 2002: 36), como elementos estratégicos para a retomada e expansão dos níveis de acumulação no setor.

Não obstante, segundo Ramalho, "a indústria automobilística mundial nos anos 1990 colocou para si o desafio de se reorganizar internacionalmente buscando espaços regionais e locais para recriar condições de crescimento tendo em vista a globalização da competição" (2005a: 04). A reespacialização da indústria automotiva apresenta, dessa forma, uma relação intrínseca e dinâmica com a transformação interna de seu paradigma produtivo (*lean*

4. Segundo dados da International Auto Statistics.

production), estabelecendo novos patamares para a retomada da acumulação, em níveis propriamente mundiais. Os anos 1990 apresentaram, nesse sentido, uma reorientação do setor para novos investimentos em regiões com pouca ou nenhuma tradição produtiva automotiva.

O impacto diferencial que estes processos concomitantes de reestruturação e reespacialização produtivas têm apresentado no cenário automotivo brasileiro tem sido o objeto de inúmeras pesquisas (Bresciani, 2004; Rodrigues, 2004; Ramalho e Santana, 2002), na medida em que redefiniram os modos "como atores políticos e econômicos das localidades que sofreram ora o impacto de novos investimentos e de novas fábricas de grande porte, ora a crise da reestruturação" (Ramalho, 2005a: 03), e mediatizam o deslocamento do "debate sobre desenvolvimento econômico [do plano privado] para a esfera pública" (idem), promovendo o território à posição de elemento-chave nas transformações em marcha.

Se a indústria, e particularmente a grande indústria de ponta, e o emprego – industrial, em grande medida – não são mais signos intercambiáveis de modo imediato, alguns dos novos componentes da equação do desenvolvimento devem ser buscados cada vez menos em fatores exclusivamente econômicos. Dessa forma, direcionando a análise para uma dimensão política conjuntural, observa-se que a realização de "novas políticas de desenvolvimento regional favorecidas pela exclusão de diretrizes públicas da ideia de política industrial" (idem: 14-15) talvez seja mais bem caracterizada inicialmente como um processo de autodeterminação estadual, com aspectos de hipertrofia dos executivos neste nível (Abrucio, 1998: 110).

Acredita-se que esta hipertrofia se deu com particular intensidade no estado do Rio de Janeiro nos anos 1990 e 2000, em ações como a neutralização da ação fiscalizadora do Tribunal de Contas Estadual (TCE) e do Ministério Público, assim como pela manutenção de maiorias situacionistas na Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ)[5] (idem: 117), pela fidelização de bancadas no Congresso Federal e por uma independência tributária sem precedentes, que garantiram uma liberdade indiscriminada à maior parte das ações do executivo estadual no período.

À essas características foram acrescidas a convergência política há muito almejada, em um estado historicamente oposicionista, das gestões estadual e

5. Desde o segundo governo Leonel Brizola (1991-1995) até a gestão de Rosinha Garotinho (2003-2007).

federal sob o mesmo partido político e matiz ideológico.[6] A conjunção favorável que ocorre a partir das eleições, em 1994, de Marcello Nunes Alencar e Fernando Henrique Cardoso, ambos do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) e vai até o final de 1998, foi particularmente decisiva para o estado, em um momento no qual manifestavam-se duas ausências-chave: de uma política industrial nacional e de políticas regionais de desenvolvimento.

A instalação das fábricas das Volkswagen Caminhões e Ônibus e da Stellantis Porto Real na região sul fluminense, a aquisição de recursos para a ampliação e conversão do porto de Itaguaí[7] em um *hub port* internacional, assim como a implementação de um intenso processo de desestatização, são exemplos emblemáticos dessa coalizão política conjuntural. Na realidade, estes investimentos, depois de postos em marcha, tornariam o estado e a região cada vez mais atraentes, a partir da articulação de uma estratégia política que coadunava interesses dos governos federal, estadual e dos micropoderes regionais – com ênfase especial no papel das elites político-empresariais de Resende e posteriormente, Porto Real.

Decisivamente,[8] o maior mérito dessa configuração política deu-se em relação ao aprofundamento de um processo de interiorização do desenvolvimento. A eleição de Anthony Garotinho para o governo do estado em 1998 expressava, em parte, uma capacidade de mobilização política da cisão histórica entre capital e interior, e da falta de representatividade deste último, enfatizando a necessidade de radicalização[9] da temática da descentralização econômica e da implementação de políticas regionais de desenvolvimento. Fundamentalmente, essas políticas se apoiariam na manutenção de um padrão de relacio-

6. Márcio Fortes, importante personagem política desse período, tendo ocupado cargos cruciais na implementação de uma estratégia de desenvolvimento estadual, celebrava o fato de que "pela primeira vez, membros do mesmo partido, o presidente da República e o governador souberam colocar em termos práticos o significado dessa aliança" (Fortes, 1995).

7. Processo que se inseria em uma transformação mais geral efetuada no II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), que alterava em especial as condições vantajosas de São Paulo na disputa por investimentos federais em infraestrutura (Abrucio, 1998: 193).

8. Essa conjunção favorável significou a alavancagem de um processo de redinamização econômica que sustentou temporariamente a posição do Rio de Janeiro como a segunda economia do país. Naquele momento, havia um otimismo exagerado acerca da recuperação da economia fluminense, na medida em que esta já apresentava a maior perda de participação percentual no PIB nacional, passando de 16,7% em 1970 para 12,2% em 2003, uma variação negativa da ordem de 26,6% (Osorio, 2005: 26) com efeitos deletérios consideráveis sobre o mercado de trabalho formal – particularmente sobre o emprego industrial, saindo da segunda para a sexta posição nacional em menos de duas décadas (Ibid.).

9. Expressa na inédita inversão da relação entre as participações relativas da capital (47,3%) e do interior (52,7%) na composição do PIB estadual em 2004.

namento com investimentos diretos e empresas de grande porte que enxerga na conjunção de benefícios fiscais, grandes projetos de infraestrutura e subsídios de instalação ou financeiros[10] seu principal instrumento.

Na verdade, o amadurecimento de uma percepção da crise econômica e da necessidade de difusão de processos de desenvolvimento no interior, pensados a partir de estratégias endógenas e na inter-relação entre organizações de representação regional, pode ser mais bem apreciado na ação de entidades do segmento empresarial. Coube, assim, à Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN), a partir de 1981, assumir um papel determinante na conformação de um novo modelo de desenvolvimento, ainda fragmentário e incipiente, fundado na configuração de economias regionais. Os quinze anos de Artur João Donato à frente da organização ficaram marcados pela unificação da representação industrial fluminense, através da criação do Sistema FIRJAN[11] e sua decisiva interiorização.[12]

Desse modo, ao elevar o grau e o nível de representatividade do empresariado industrial, através de sua estruturação sobre o trabalho das comissões e conselhos empresariais e intermunicipais, que lhe dota de grande capacidade de mobilização de agentes governamentais – federais, estadual e municipais –, estabelecendo um diálogo com representações de trabalhadores e da sociedade civil, a FIRJAN permitiu a aglutinação do segmento industrial em torno de um projeto de revitalização econômica. Este projeto passava, de forma determinante, pela regionalização e interiorização do desenvolvimento.

2. A construção social da região como reação

A proposta de análise calcada na construção social da região e no enfoque sobre a configuração processual de um campo de forças (Bourdieu, 2003) multidi-

10. Naquele momento representados por grandes programas estaduais, como o Programa de Atração de Investimentos Estruturantes (RioInvest), criado em 1997, e o Programa Básico de Fomento à Atividade Industrial no Estado do Rio de Janeiro (Rio Indústria), de 1998.

11. Composto pela associação da própria FIRJAN, do Centro Industrial do Rio de Janeiro (CIRJ), do Serviço Social da Indústria (SESI-Rio), do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI-Rio) e do Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

12. De um lado, com a implantação de representações regionais da FIRJAN, já em 1981, em Campos dos Goytacazes (Norte Fluminense), Niterói (Leste), Nova Iguaçu (Baixada), Resende (Sul), Itaperuna (Noroeste), Nova Friburgo (Centro Norte) e Petrópolis (Serrana) e, de outro, com a realização de encontros voltados à "unificação de ações e *lobbies* que trouxeram para o cenário político os industriais do interior e, com eles, o estabelecimento de uma nova ordem de ações, construtora de uma estratégia de crescimento comum a todos" (Oliveira, 2003: 82).

mensional busca evidenciar algumas das condições sociopolíticas de implantação e operação concreta de estratégias de corporações transnacionais (CTNs). Ela permite discutir a implantação regional do polo automobilístico como um movimento global de relocalização que inicialmente parte de visões estratégicas de "operações em localidades sem qualquer tradição manufatureira" (Martin e Veiga, 2002: 17), conferindo a estes atores econômicos grande plasticidade na aplicação de conceitos produtivos[13] e, principalmente, ofertando "excelentes oportunidades para o rebaixamento de custos e aumento das [suas] margens [de lucro] líquidas" (idem: 21), mas chega a territórios que possuem uma história social que irá influenciar sua consolidação.

Assim, a década de 1990 representou, no Brasil, uma conjunção de fatores macro e mesoeconômicos que reconstituíram o conflito entre capital e trabalho em termos espaciais e escalares. De um lado, a redefinição e relocalização de sistemas produtivos integrados globalmente, a falta de uma política de desenvolvimento de corte nacional e a emergência de políticas nacionais de abertura comercial e descentralização orçamentária. De outro, suas contrapartes microeconômicas – elaboração de estratégias autônomas de crescimento econômico, via atração de projetos infraestruturais e CTNs (Fortes, 1998: 28-30), estritamente relacionadas a uma escalada competitiva por parte de estados e municípios que desembocou em uma "guerra fiscal" (Dulci, 2002). Em retrospecto, o estado do Rio de Janeiro se engajou decisivamente nos processos políticos e econômicos observados nesse período.

Associada a esse quadro descritivo, boa parte da agenda de pesquisa acerca do desenvolvimento regional se reveste de elementos paradigmáticos e normativos. Os estudos da Escola da Nova Política Urbana (NUP), nutrindo-se fundamentalmente da análise de experiências de desindustrialização regional – *brownfields* e *rustbelts* (Klink, 2001: 17) por um lado, e a crescente influência do trabalho de Castells (2000) e de outros autores defensores da ideia de uma articulação flexível (rede) de cidades e regiões, por outro, insistiam nas pressões homogeneizantes que a globalização exercia sobre os planos local e regional e, fundamentalmente, pressupunham certa incapacidade dos agentes de influenciar seus rumos, centrando-se no papel dos arranjos sociopolíticos locais na construção da atratividade territorializada (Klink, 2001: 18).

13. O Consórcio Modular da Volkswagen Caminhões e Ônibus constitui um exemplo emblemático deste experimento conceitual, conforme sugere o título da reportagem da Revista Isto É: "Revolução industrial" (Isto É, 1996).

Em um outro espectro analítico, um esforço deliberado no sentido da (re) territorialização do desenvolvimento econômico fazia convergir matrizes teóricas bastante diversas.[14] Nesses termos, a importância relativa dos territórios e do capital era ressignificada, simultaneamente atribuindo aos primeiros uma densidade inextricável (Azaïs, 2002) que se sobrepõe e aglutina aos fatores estruturais – aquilo que Storper (1999a: 32-34) definiu como *reflexividade* – e veda ao último a fluidez pretendida, ao impor-lhe custos transacionais de deslocalização (Klink, 2001: 23).

As ações de desenvolvimento regional, ainda que se concentrando, em um primeiro momento, no estabelecimento de substratos tangíveis e intangíveis adequados a estratégias desenraizadas de localização empresarial no sul fluminense, parecem apresentar uma linha evolutiva contraditória, que integra elementos de contestação e agência sociopolítica desafiadores. A chamada vertente territorialista do desenvolvimento econômico abre margem, no entanto, à análise dos termos dessa possível agência. Nesse sentido, demanda a desconstrução de dois pressupostos, frequentemente explícitos na discussão sobre o desenvolvimento regional, um referente à natureza dos territórios nos quais as CTNs se inserem e outro acerca da concepção de ação social que emprega.

Assim, uma tipificação da região sul do estado do Rio de Janeiro como um *greenfield* destituído de tradição industrial e sindical se mostra pouco adequada quando balizada pela emergência do eixo urbano-industrial em Barra Mansa e Volta Redonda, no esteio da implantação da CSN, em 1946, cujo efeito difusor na atividade industrial regional foi crescente até o final da década de 1980. Ramalho (2005b: 06) confirma e amplia essa afirmação ao descrever como a "história industrial de Resende (incluindo Porto Real e Itatiaia), desde os anos 1950, divide-se em diversos ciclos econômicos, e sempre esteve associada às grandes firmas". Parecem convergir nesse sentido, a construção do eixo industrial de Resende e a criação de Porto Real, compreendidas como estratégias de engenharia social por Lima (2005); o APL Metalmecânico; a emergência do Movimento pela Ética na Política (MEP); e outros eventos mobilizatórios, podendo constituir fundamental-

14. Nesse conjunto estão incluídas a Escola de Regulação de Benko e Lipietz, em sua análise da transição do modelo fordista para um outro mais flexível ou pós-fordista; a tentativa de compreensão dos fatores de desencadeamento do desenvolvimento regional endógeno, partilhada pelos teóricos da Terceira Itália (Becattini, 1999); passando pela vertente debruçada sobre sistemas de inovação e polos tecnológicos como fatores de enraizamento desenvolvimentista (Markusen, 1995); até a configuração da ciência regional, caracterizada pelos trabalhos de Storper (1999a; 1999b), Scott (2005), Cocco *et al.* (1999) e outros.

mente, uma matriz de remodelação de estruturas de poder, ampliadas em função da externalização do local.

Dessa forma, a mobilização da 'região' e de seus recursos sociais, culturais e políticos, seja no que concerne à experiência sindical no setor metalúrgico, anteriormente concentrado no eixo Volta Redonda-Barra Mansa, seja na presença de movimentos sociais, como Igreja, MEP, ONGs e dos atores políticos e econômicos locais, tem representando, nesse sentido, uma estratégia de redefinição das relações de poder entre sociedade civil, organismos de representação empresariais e dos trabalhadores, firmas antigas, empresas reestruturadas, plantas enxutas, governos municipais, agentes políticos estaduais, instituições de fomento ao desenvolvimento econômico e lideranças regionais emergentes.

3. Um projeto de sócio-determinação do território

3.1. O MERCOVALE

O agrupamento irregular e seletivo de organizações tão variadas cimentava estratégias coordenadas de promoção do desenvolvimento, buscando comprometer o investimento industrial com o aperfeiçoamento, em longo prazo, da estrutura socioeconômica regional (Diário do Vale, 2003). Desse modo, acredita-se que as origens deste projeto sociopolítico de desenvolvimento regional remontem a Volta Redonda, com a iniciativa do MERCOVALE, tendo se disseminado retórica e concretamente para toda a região. O cenário para a formulação de estratégias políticas capazes de redefinir o espaço de controle e regulação dos governos municipais sobre um determinado espaço produtivo finca, desse modo, raízes nos impactos sociais da ruptura de um padrão relacional entre a cidade e a CSN.[15]

Parece então que, premidos diante da inevitabilidade da alteração do regime social que vigia desde a implantação da CSN, os segmentos mais organizados da sociedade de Volta Redonda manifestam e mobilizam um descontentamento difuso,[16] fazendo emergir um projeto político de revitalização econômica. Em 1995, o executivo municipal de Volta Redonda, ter-

15. Em 1989, foram cortados 4.100 postos de trabalho e 7.500 até 1992, ano anterior à privatização da empresa.

16. A eleição de Paulo Baltazar, do Partido Socialista Brasileiro (PSB), manifestava a continuidade desse descontentamento no plano político. Em 1989, a eleição do sindicalista José Juarez Antunes expressara talvez seu grau mais elevado.

minado seu primeiro planejamento estratégico municipal, que passara a ser o novíssimo instrumento de reconfiguração das relações entre economia e sociedade em âmbito local, prenuncia a montagem de um arcabouço institucional apropriado às dinâmicas e fluxos econômicos no espaço regional.[17]

No ano anterior, os secretários de planejamento de doze dos municípios da região deram início a uma série de encontros que se consolidou no Fórum de Secretários Municipais de Planejamento do Médio Paraíba. Rapidamente, o Fórum se tornaria uma instância de representação de interesses regionais, da qual a constituição do Mercado Comum do Vale do Paraíba (MERCOVALE) representou um desdobramento multi-institucional quase imediato.

O MERCOVALE se assentou inicialmente na afirmação e "resgate de [uma] identidade" (ibid.) regional.[18] Uma política de integração regional parecia, naquele momento, constituir uma barreira à escalada competitiva intermunicipal, e o MERCOVALE consistiria, ao menos no plano conceitual, em uma "estratégia de desenvolvimento regional, voltada para o aumento da competitividade da região, através da atração, retenção e multiplicação de investimentos externos, bem como pela integração das economias dos [...] municípios" abarcados, na definição de Amaral (2001: 11).

Coelho o definiu como um "mercado regional" (2000: 05), ou mais especificamente, como uma "marca pública de um mercado regional" (Ibid.). Em parte, seu caráter híbrido expressava uma percepção difusa da necessidade de constituição de novos caminhos político-institucionais, os quais deveriam ser apoiados por uma ampla coalizão de interesses econômicos, políticos e sociais que garantissem sua sustentabilidade e avanço. Região e mercado constituíam, assim, uma síntese difícil de forjar, no interior da qual seus diversos componentes ainda se opunham e aspiravam tornarem-se hegemônicos. Mais que uma metáfora, a conversão do território em um mercado produtivo fazia parte do conjunto de estratégias que se materializavam no MERCOVALE.

---

17. O Poder Executivo municipal criou, então, "no âmbito da Secretaria Municipal de Planejamento, onde já existia o Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano (IPPU), o Instituto de Desenvolvimento Econômico do Município [qu]e passa[ria] a ser o principal defensor da criação do fórum de secretários e entidades regionais do Médio Paraíba, que foi denominado MERCOVALE" (Oliveira, 2003: 172).

18. Expressa, então, na proposta de uma legislação integrada para o Imposto sobre Serviços (ISS), cuja cobrança é de competência municipal. Embora tal projeto não tenha vingado, sendo rejeitado por algumas câmaras municipais, sua concepção indicava uma busca de equilíbrio fiscal diferenciado, fundado em fatores demográficos, econômicos e tributários, capaz de evitar a competição e minimizar transferências intermunicipais de empresas.

A partir de setembro de 1995, uma oferta de assessoria técnica na formulação de um Planejamento Estratégico[19] da região por parte da então Andersen Consulting (atualmente Accenture), posteriormente substituída pela KPMG,[20] potencializaria esta questão. A partir daí as estratégias empresariais e políticas seguiriam rumos divergentes, abandonando uma gestão pública consorciada do território produtivo. Dessa forma, "[...] distintas visões de *marketing* do território se confrontaram. Duas estratégias se desenharam: o *marketing público e o marketing* empresarial" (Ibid.: 07).

A criação da Assessoria Especial para Desenvolvimento e Integração Regional pela Prefeitura de Volta Redonda é assumida tanto por Amaral (2001) quanto por Coelho (2000) como um fator-chave na compreensão dos eventos que se seguiram. À frente do processo de constituição e consolidação do MERCOVALE, assim como desta organização, estava Paulo Baltazar, que desempenhava a função de coordenador de Integração Regional. Inicialmente, a Assessoria cumpria um papel mobilizatório, dando início à divulgação dos agentes locais e regionais com vistas à criação de um ambiente propício à implementação do MERCOVALE, que se concretizou em visitas de informação e detalhamento da proposta, as chamadas "Caravanas de Sensibilização".

Constituíram o marco inicial de uma tentativa de institucionalização que não se completou, representando os principais avanços deste período, os seguintes eventos: a formulação de um documento de "Adesão ao Mercovale", ao qual anuíram formalmente oito municípios[21]; a carta-compromisso com vistas à atração da então PSA Peugeot-Citroën[22]; a apresentação do projeto MERCOVALE à CSN e o sinal positivo desta em tornar-se um dos patrocinadores do Planejamento Estratégico Regional, além da participação no "1º Encontro Empresarial do Sul Fluminense", promovido pela FIRJAN; e o convênio[23] entre esta e a Fundação Getúlio Vargas (FGV) para a "constituição de indicadores econômicos da região" (Coelho, 2000: 15).

---

19. O trabalho de Amaral (2001) descreve em detalhe o Planejamento Estratégico.

20. A KPMG Consultoria Ltda. é controlada pela KPMG International, cooperativa suíça especializada na prestação de serviços de assessoria financeira, fiscal e gerenciamento de riscos para empresas.

21. Resende, Quatis, Porto Real, Rio Claro, Volta Redonda, Pinheiral, Piraí e Barra do Piraí.

22 "Na qual os municípios da região comprometiam-se a colaborar – através da cessão de terrenos, expansão de infra-estrutura [sic] e concessão de incentivos fiscais – para a instalação de uma fábrica da empresa na região, independente do município que fosse escolhido para sediá-la" (Amaral, 2001: 15).

23. Concretizado no relatório "Potencialidades Econômicas e Competitividades da Região Sul Fluminense", de 1998 (FIRJAN, SEBRAE RJ e FGV, 1998).

A coalizão de interesses políticos e econômicos, entretanto, não resistiu por muito tempo. As condições impostas pela FIRJAN, naquele momento, o principal órgão representativo do empresariado regional, para a adesão irrestrita da organização ao MERCOVALE, se referiam, segundo Amaral (2001: 16), à apresentação de propostas, não aceitas pelo Fórum, acerca de alterações no Grupo Consultor e da incorporação de outros três municípios – Miguel Pereira, Paty do Alferes e Vassouras. Fundamentalmente, as duas propostas compunham uma divergência substancial entre as concepções de espaço e território produtivos que eram veiculadas pelos principais agentes do processo, que transformavam a própria definição da região em objeto de disputa.

As fissuras já manifestas nessa fase se aprofundariam. Na medida que faltavam ainda instrumentos de representação regional institucionalizados, a Assessoria Especial aceitara "o diagnóstico dos consultores técnicos ligados a Andersen Consulting" (Coelho, 2000: 11) e passara a pôr em prática ações para a formulação do Planejamento Estratégico Regional, exercendo uma função cada vez mais executiva. A instabilidade política municipal, representada no Fórum, e o papel assumido por Volta Redonda – manifestos nas ações da Assessoria Especial, limitavam o engajamento dos agentes econômicos mais relevantes. As palavras de Amaral reiteram o problema e aglutinam ao receio do segmento empresarial uma fratura política que se estabelecera em torno da liderança de Paulo Baltazar – "acusado por seus adversários de usar a campanha em favor do MERCOVALE para aumentar a sua influência política na região e [...] fortalecer a sua candidatura a deputado federal nas eleições de 1998" (2001: 15).

O Grupo Consultor, composto pela Andersen Consulting – e depois pela KPMG, e pelas empresas Agência 21 e Dialog –, passaria também a defender uma concepção do MERCOVALE na qual o acento recaía na atratividade empresarial, a partir da qual uma identidade competitiva seria gestada e tornar-se-ia predominante, potencialmente esvaziando a dimensão política das ações e estratégias regionais.

A marca e o *marketing* públicos do território convertiam-se também em objetos de disputa. Efetivamente, gerou-se uma "competição em torno da marca MERCOVALE" (Coelho, 2000: 10) na medida em que a KPMG adquirira os direitos sobre seu uso comercial.[24] Premido entre ações corpo-

24. A partir da intercessão do governo estadual, a empresa concordou em disponibilizá-la gratuitamente para empresas e instituições regionais.

rativas que lhe imprimiriam uma "visão empresarial de identidade competitiva" (ibid.) de um lado, e lhe renderiam acusações de sua conversão em uma estratégia político-partidária, de outro, o MERCOVALE observou seu primeiro grande influxo.

A sua retomada, em 1999, se dá no âmbito do início de uma política estadual de construção de Consórcios Regionais de Desenvolvimento, levada a cabo pela então Secretaria de Estado de Planejamento. A vitória e manutenção da coalizão política estabelecida no estado em torno do PSB e do Partido dos Trabalhadores (PT) durante os dois primeiros anos de governo é o principal motivador desta retomada. Nesses termos, os papéis desempenhados pela Secretaria de Estado de Planejamento, ocupada então por Jorge Bittar (1999-2000), do PT, e pelo próprio governo do estado, compunham o que Coelho[25] (2000) denomina como uma atuação suprarregional dotada de capacidade potencial para dirimir conflitos e instituir uma ambiência cooperativa.

Diferentemente, esse 'poder moderador' representava, na verdade, a emergência de um novo polo de força no interior de um campo imprecisamente delimitado. A política de desenvolvimento posta em marcha pelo governo do estado neste período identificava na maior participação de agentes e representantes da sociedade civil um fator de especial relevância na consecução de seus objetivos. A incorporação e atribuição de um papel relevante, na discussão sobre desenvolvimento regional, às ONGs, sindicatos, cooperativas, entidades de serviço, associações sociais e políticas de diferentes tipos e objetivos, reduzia, em grande medida, a influência das administrações municipais e da iniciativa privada e de suas instituições de representação em um projeto de construção social da região, particularmente na reconfiguração do Fórum Regional. Fundamentalmente, essa política auxiliou no reequilíbrio entre as dimensões sociopolítica e empresarial, estruturando canais de representação e veiculando interesses sociais mais amplos.

3.2. O Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense

Embora o período tenha objetivamente alterado o estágio de relativa inércia no qual o MERCOVALE se encontrava, sua movimentação se prolongou apenas entre 1999 e 2000. Em 2000, Jorge Bittar e sua equipe deixaram a Secretaria de Estado de Planejamento, e o PT perdeu o governo do estado.

25. Então Subsecretário de Estado de Planejamento.

Embora Tyto Ryff, que exerceria a função de Secretário de Estado de Planejamento e Desenvolvimento Econômico do Rio de Janeiro até a saída de Garotinho para a disputa presidencial, em 2002, reafirmasse a disposição em manter e aprofundar a política de Consórcios Regionais de Desenvolvimento, isto não ocorreu na prática, e uma nova involução no projeto MERCOVALE se verificou.[26]

A apresentação do Projeto de Lei Complementar 354/2002, para a criação da Região Integrada de Desenvolvimento (RIDE) do Médio Vale do Paraíba do Sul (MERCOVALE), em dezembro de 2002, foi um dos últimos eventos associados ao projeto. De fato, os movimentos de influxo e refluxo da implementação do MERCOVALE deixaram um gosto amargo de incredulidade. No entanto, esta decepção difusa com seus caminhos é pontuada pelas escassas citações de sua história e importância nas entrevistas realizadas com alguns dos principais atores políticos da região – secretários e gestores municipais de desenvolvimento econômico, sendo particularmente observada também entre o segmento empresarial.

A apresentação do Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense sintetiza a experiência da seguinte forma:

> [A] região tem histórico de 'trabalhos pontuais' voltados ao desenvolvimento local, cujos resultados não são transformados em ações efetivas para modificação da realidade e que possam 'solucionar problemas' das empresas (âncoras e locais); [a] experiência passada (Mercovale) voltada ao desenvolvimento regional não frutificou e gerou impressões negativas (FIRJAN, 2005).

De fato, a emergência e aprofundamento das resistências descritas fizeram com que corporações como a Volkswagen e a CSN se afastassem do MERCOVALE, o mesmo acontecendo com a FIRJAN, instituída em seu principal canal de representação. Naquele momento, a "não participação do setor empresarial representou um sério obstáculo para a constituição do *funding*

26. O curto espaço de tempo do governo Benedita da Silva (05/04 a 31/12/2002), no qual Elvio Gaspar – que fora também Subsecretário de Planejamento na gestão de Bittar – ocupou o cargo, foi insuficiente para qualquer ação sustentada. Com as eleições de 2002, o grupo político de Anthony e Rosinha Garotinho reassumiu o governo do estado, de modo que Tito Ryff novamente ocupou o cargo mais alto da Secretaria de Estado de Planejamento, sem nenhuma implicação em termos de política estadual para o MERCOVALE.

necessário à realização das atividades de constituição do MERCOVALE" (Amaral, 2001: 16). Entretanto, uma série de ações surgiu a partir do relativo insucesso do projeto original, fazendo emergir novos padrões de relacionamento entre os agentes já existentes, assim como a alteração das formas de atuação destes e das novas e renovadas instâncias de representação de interesses setoriais. Em grande medida, estas ações são dotadas de uma orientação regional bastante acentuada.

O Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense é o exemplo mais notável desta reorientação dos agentes, e tem no segmento empresarial seu principal eixo formulador e operador. Na realidade, o Polo é resultado da ampliação da concepção de região e da estrutura produtiva que a define, estando umbilicalmente ligado às primeiras mobilizações em torno do Projeto Rio Automotivo e do APL Metalmecânico do Médio Paraíba, constituindo um produto direto destas mobilizações, mas também uma consequência do e uma reação à involução do MERCOVALE.

O documento de lançamento do Polo, assinado por Ronaldo Alves[27], mostra, de um lado, a emergência e consolidação do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Automotivas, de Informática e de Materiais Eletro-Eletrônicos do Sul Fluminense (METALSUL) como uma organização de representação do segmento empresarial regional, e, de outro, sua capacidade de definição e integração do território como um espaço produtivo unívoco, mobilizando uma base crescente de representação, e cooperando e competindo com a FIRJAN neste processo. Se, conforme Amaral sustenta, "a mobilização em torno do MERCOVALE [ampliou] significativamente a consciência acerca da importância da cooperação intermunicipal para o desenvolvimento integrado da região" (2001: 18), a materialização dessa consciência se concentrou nas ações do segmento empresarial. O Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense tornou-se, assim, uma etapa da materialização de uma agenda sociopolítica empresarial.

Estando representado essencialmente pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), pela FIRJAN e pelo METALSUL no plano regional, o núcleo empresarial do sul do estado do Rio de Janeiro conta com estruturas articuladas, embora independentes, empenhadas em uma síntese singular da defesa de interesses setoriais e da inserção competitiva do sul fluminense em circuitos de acumulação mundiais. O tema da

27. Ex-Secretário Executivo do METALSUL, com passagens em secretarias de planejamento, desenvolvimento e turismo de Barra Mansa, Rio Claro e Volta Redonda.

integração e desenvolvimento regional constitui o fator aglutinador dessa síntese, conferindo-lhe a legitimidade e independência para a definição conceitual e estratégica da região.

O Cadastro de Fornecedores de Bens e Serviços de Cunho Metalúrgico, Mecânico, Automotivo e de Material Eletroeletrônico do Médio Paraíba e Sul Fluminense constituiu um elemento-chave da construção do Polo, buscando realizar a passagem das ações de integração interempresarial das pequenas e médias empresas (PMEs) identificadas e mapeadas do APL Metalmecânico para as de integração às redes de produção das CTNs localizadas na região. A participação de empresas como a Saint-Gobain, a então Siderúrgica Barra Mansa (que hoje integra o grupo ArcelorMittal) e a Flextronics, entre outras, nos processos avaliativos, demonstrava uma disposição empresarial de parte das grandes empresas em estabelecer concretamente um relacionamento com outras de origem regional e local, convergindo para o desenvolvimento de um tipo mais orgânico e interativo, não apenas como um fator condicionante sobre o segmento.

O Projeto Rio Automotivo, cuja principal matriz política era o governo do estado, representado por sua Companhia de Desenvolvimento Industrial (CODIN), inseriu-se também no raio das ações que conduziram progressivamente à constituição do Polo. Na realidade, a estratégia formulada pelo governo do estado e a CODIN, apesar da apresentação de um novo léxico institucional e de um enfoque nas PMES, ainda se centrava na atração de empresas de grande porte e de projetos infraestruturais. Dessa forma, a formulação do Rio Automotivo, embora articulada ao Polo, assumia um aspecto dissonante. Através dele, a CODIN manifestava os interesses do projeto político do governo de Anthony Garotinho em continuar a trajetória de Marcello Alencar na composição de um panorama de atração de investimentos estrangeiros diretos (IEDs) no estado do Rio de Janeiro. Não obstante, as condições de uma coalizão política mais ampla que integrara na gestão anterior os executivos estadual e federal, e havia composto um cenário absolutamente favorável, não existiam mais naquele momento.

É necessário indicar que, durante todo o decorrer dos anos 2000 até o início dos anos 2010[28], as principais iniciativas de desenvolvimento regional projetadas endogenamente emanaram de entidades já caracterizadas

28. A emergência do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF) em 2013 sugere uma nova dinâmica, como indicam Lima e Paiva (2020).

por atuação regionalizada, como o METALSUL, a Agência de Desenvolvimento Regional (ADR) do SEBRAE, e a própria FIRJAN. A Volkswagen Caminhões e Ônibus, cujo papel na projeção e visibilização de um cenário de atratividade da região sul fluminense deve ser bastante enfatizado, integrou uma estratégia corporativa própria ao processo e, em certa medida, destacou-se da formulação e consolidação da vertente mais endógena das ações empreendidas.

O Polo Industrial e Tecnológico do Médio Paraíba e Sul Fluminense assumiu então, um caráter localista no mosaico de estratégias e interesses organizacionais que converteram essa região em um complexo relacional profundamente diversificado, e vem determinando, de forma ainda tímida, uma interdependência das estratégias mais globalistas de inserção competitiva. Acredita-se também que reflete uma tendência ao enraizamento dos agentes e do próprio processo de desenvolvimento econômico experimentado pela região sul do estado do Rio de Janeiro.

Isso parece evidente na "Proposta de Comissão do Polo Industrial do Médio Paraíba e Sul Fluminense" (Comissão do Polo, 2005), que assumiu, desde o início, uma representatividade ampla, agregando matizes e estratégias as mais diversas.[29] O conceito do polo é, sobretudo uma ampliação paradigmática do escopo do APL Metalmecânico e do Projeto Rio Automotivo, englobando e direcionando-os. Tem na configuração do MERCOVALE uma matriz histórica originária, reinterpretada e deslocada da dimensão político-partidária, com liderança municipal, para uma esfera sociopolítica e institucional, com liderança empresarial de corte regional, basicamente estruturada em torno do METALSUL.

Em parte, a observação de Suzana Hecksher, uma das responsáveis pelo "Diagnóstico Empresarial Integrado do Setor Metal Mecânico do Médio Vale do Paraíba – RJ", de que "uma coisa vai virar a outra" se efetivou, com as estruturas de representação do segmento empresarial politizando sua

29. Composta então pela FIRJAN, que presidia a Comissão através de Roberto Balbi Filho, também diretor presidente do METALSUL; pela Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, representando o governo do estado; pelo Campus Regional de Resende, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); pelo Polo Universitário de Volta Redonda (PUVR), da Universidade Federal Fluminense (UFF); pela ADR, do SEBRAE; pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDIMETAL-SF); por representantes de empresas-âncora metalúrgicas e automotivas; por um representante das empresas fornecedoras e prestadoras de serviços; por representante das empresas transformadoras da cadeia produtiva; por representantes das assessorias jurídica e técnica, então ocupada por um relator do METALSUL; e por uma secretaria geral, sob responsabilidade da FIRJAN.

atuação de forma ampla e imprevista no Sul Fluminense, e com o METALSUL[30] em particular, convertendo-se em mais do que um eixo dinamizador do Polo, outrossim estabelecendo um processo de simbiose com o mesmo.

Conclusão

A conformação produtiva do sul fluminense apresentava em meados dos anos 2000 um caráter multipolar – hoje ainda mais acentuado, composto por âncoras regionais do porte da CSN, Volkswagen e da PSA Peugeot-Citroën, e por outras empresas com operações menos abrangentes na região, embora intrinsecamente envolvidas em sua definição, assim como nas estratégias sociopolíticas de redinamização econômica territorial, como Saint-Gobain, Siderúrgica Barra Mansa e ThyssenKrupp. Naquele momento, os agentes ali estabelecidos afirmavam dialeticamente a contínua e mesmo crescente importância da grande organização produtiva no desenvolvimento econômico, assim como das estratégias endógenas de revitalização econômica, que são transferidas progressivamente dos níveis administrativos tradicionais – municipal, estadual e federal – para o regional.

O sul do estado do Rio de Janeiro possui características produtivas bastante diversificadas e mutáveis. Se a tônica do seu desenvolvimento industrial inicialmente esteve associada a estratégias federais de "estímulo ao desenvolvimento de regiões longínquas" (Markusen, 1995: 25), é certo que a CSN não constituiu, mesmo no início de suas operações, um relacionamento desenraizado com o território, na medida em que, enquanto empresa estatal, criou e mobilizou competências tecno-gerenciais, atividades produtivas e de serviços secundárias, infraestrutura e, sobretudo, uma identidade industrial que, por muito tempo, resistiu à pressão da redução aritmética de unidades e da força de trabalho.

Durante um período de cerca de cinquenta anos, a CSN confundiu-se com seu próprio entorno espacial, e à medida que, progressivamente, descons-

30. O METALSUL, cuja criação está ligada à estrutura da FIRJAN, tendo sido abrigado inicialmente em suas dependências, inicia um processo de reestruturação a partir de 2001. As principais características dessa reestruturação são as transformações no foco e escopo de sua atuação. O sindicato patronal passa, em primeiro lugar, a agregar uma dimensão de prestação de serviços às empresas associadas ao seu papel tradicional como intermediador no conflito entre capital e trabalho. A profissionalização de sua gestão, com ênfase na conformação de uma estrutura interna dotada de oito vice-presidências de segmentos, que lhe confere maior plasticidade na observação e atendimento a demandas diferenciadas e proximidade às empresas associadas, permitiu a aquisição de sede própria, o aumento substancial no quadro de associados, e uma posição orçamentária confortável. Essa estrutura se tornou uma base factual e operatória para a redefinição das suas relações e as de sua base de representação, com o entorno social e político mais amplo.

truiu esse padrão relacional simbiótico, fez emergir reativamente um "acúmulo regional de relações políticas" (Ramalho, 2005b: 17) que estabeleceu elementos para a apreensão, por parte dos agentes regionais, da desindustrialização e da redinamização econômica como fatos "socialmente determinados" (Svendsen, 2005: 04), interagindo e modificando-os.

Sua reestruturação, no entanto, assim como o implante da indústria automobilística, definem o período a partir da segunda metade da década de 1990 como uma conformação das estratégias corporativas em direção a algumas características do modelo das plataformas-satélite (Markusen, 1995: 25-28), particularmente, o rebaixamento de custos operacionais e padrões de remuneração da força de trabalho, e otimização de fatores locacionais fiscais e de instalação. Não obstante, essas estratégias corporativas desenraizadas se efetivaram em um espaço produtivo que, embora viesse praticando, no plano sub-regional, ações sociopolíticas similares às de áreas de industrialização mais recente, orientadas à modelagem de custos de produção e de instalação mais baixos, se apresenta como um *greenfield* atípico, cujos principais agentes buscam intencional e decisivamente o estabelecimento de um relacionamento direto e irrestrito com as CTNs instaladas no território.

Se a RGI de Resende poderia ser propriamente compreendida como um *greenfield*, enquanto a concentração urbana e industrial de Volta Redonda e Barra Mansa simultaneamente poderia ser caracterizada sem maiores problemas como uma região madura e relativamente decadente do ponto de vista produtivo, o processo de integração regional de cunho sociopolítico que o sul fluminense construiu, entre fins dos anos 1990 e início dos anos 2000, promoveu o enraizamento de agentes globais como a Volkswagen Caminhões e Ônibus, que tendencialmente respondeu de forma mais positiva às demandas por enraizamento; a Stellantis, particularmente avessa ao diálogo em âmbito regional; e mesmo a CSN, cujo relacionamento com os agentes políticos e econômicos regionais foi contestado de forma incisiva.

Dessa forma, acredita-se que a atuação dessas grandes empresas, cujos laços com fornecedores e mercados externos sobrepujam as conexões com o ambiente econômico regional, favorece uma interpretação da estrutura econômica regional do tipo *hub and spoke* ou centro-radial (Markusen, 1995: 21-24). Nesse modelo, os eixos ou âncoras industriais fornecem o leque de alternativas de ação dos elos mais baixos das redes de produção que lideram, na medida em que seus mercados são estabelecidos internacionalmente e possuem escopo e escala capazes potencialmente de abarcar todos esses elos (idem: 22).

Embora este tipo apresente baixo enraizamento local, e as empresas que o compõem constituam um núcleo irradiador que tende a organizar a economia regional "em função de suas demandas" (Ibid.), acredita-se que o sul do estado do Rio de Janeiro se converteu em um laboratório de ações de reconfiguração institucional nos anos 1990 e 2000, envolvendo a conjunção de uma estrutura econômica do tipo centro-radial, uma conformação produtiva territorial atípica – que mesclava aspectos de *greenfield* e território produtivo maduro – e um campo de forças que congregou micropoderes e reposicionou os principais agentes, centrado na dimensão regional. O conjunto das ações que historicamente levaram a essa conformação *sui generis* fizeram emergir também um segundo deslocamento, propriamente da dimensão política para a empresarial.

De fato, as condições de emergência de processos de desenvolvimento regional passaram a ser influenciadas pela coalizão de agentes com atuação regional que cristalizaram um novo ambiente sociopolítico, compreendido essencialmente como um campo de forças. Nessa perspectiva, a atuação do METALSUL foi decisiva no período, constituindo um centro conversor dos recursos sociais e políticos espraiados no âmbito municipal, particularmente de uma tradição industrial e das representações sobre o destino regional que lhe são associadas, em uma matriz de mobilização de investimentos, foco institucional e cooperação entre os agentes.

Diferentemente, a ação coletiva sindical na região teve pouco destaque na conformação do projeto de sócio-determinação territorial aqui discutido. De fato, o METALSUL e outros agentes de representação vinculados ao empresariado regional desempenharam os papéis-chave na primeira rodada de implantes automotivos na região. Não obstante, os trabalhadores metalúrgicos e o SINDMETAL-SF têm sido agentes centrais na construção de uma região integrada desde suas origens, sendo particularmente relevantes na conformação de um padrão mais amplo de atuação das CTNs em momentos recentes, particularmente no que respeita às relações de trabalho e à responsabilidade ambiental, como demonstram os eventos associados ao Fórum Demissão Zero, em 2008 e 2009 (Ramalho, 2013). Embora a expansão e diversificação do polo automotivo sul fluminense nos anos 2010 tenham modificado novamente suas formas de exercício de poder coletivo, os trabalhadores metalúrgicos continuam a moldar as condições de inserção e operação das corporações, assim como a própria paisagem sociopolítica da região.

Bibliografia

Abrucio, Fernando Luís (1998). *Os Barões da Federação: os governadores e a redemocratização brasileira*. São Paulo: Hucitec.

Amaral, Carlos. (2001) Reestruturação sócio-produtiva e ações de promoção do desenvolvimento local na microrregião do Vale do Paraíba (RJ). *NAPP*, impresso. Disponível em <www.iets.inf.br/acervo/Artigos.htm>.

ANFAVEA (2005). Anuário Estatístico 2005.

Azaïs, Christian (2002). Redes de cooperação: a empresa em questão – uma revisão dos distritos industriais italianos. *In:* Kirschner, Ana Maria; Gomes, Eduardo R.; Capellin, Paola. (Orgs.) *Empresa, empresários e globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.

Becattini, Giacomo (1999). Os Distritos Industriais na Itália. *In:* Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander. (Orgs.) *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A.

Benko, Georges (2002). *Economia, Espaço e Globalização na aurora do século XXI*. São Paulo: Hucitec.

Bourdieu, Pierre (2003). *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

Bresciani, Luís Paulo (2004). *Instituições, agenda regional do desenvolvimento econômico e política sindical no Grande ABC: os desafios do equilíbrio entre a (macro) esfera institucional regional e a (micro) esfera cotidiana produtiva*. Trabalho apresentado no XXVIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, MG.

Castells, Manuel (2001). *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra.

Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander (1999). Desenvolvimento local e espaço público na Terceira Itália: questões para a realidade brasileira. *In:* Cocco, Giuseppe; Urani, André; Galvão, Alexander. (Orgs.) *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro, DP&A.

Coelho, Franklin Dias (2000). *Consórcios Regionais de Desenvolvimento – os mercados regionais no estado do Rio de Janeiro*. Santiago, Chile, impresso. Disponível em <www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloEconomico/2/LCR1982/lcr1982e.pdf>.

Diário do Vale. Polo Industrial Regional: empresários e políticos apoiam iniciativa (2003). *Diário do Vale*, 16 dez. 2003.

Dulci, Otávio Soares (2002). Guerra Fiscal, Desenvolvimento Desigual e Relações Federativas no Brasil. *Revista de Sociologia e Política*, n. 18. Curitiba: UFPR.

FIRJAN (2005). *Apresentação do Pólo Metal-Mecânico do Médio Paraíba*. CD-Rom.

FIRJAN; SEBRAE RJ; FGV (1998). *Potencialidades Econômicas e Competitividade: Região Sul* – abril/maio 1998. Impresso.

Fortes, Márcio (1998). *Rumo ao Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Texto & Arte.

Isto É (1996). Revolução industrial. *Isto É*, 30 nov. 1996.

Klink, Jeroen Johannes (2001). *A cidade-região: regionalismo e reestruturação no Grande ABC Paulista*. Rio de Janeiro: DP&A.

Lima, Raphael Jonathas da Costa (2005). *Açúcar, Coca-cola e Automóveis: ação político-empresarial na construção de um 'município modelo' em Porto Real (RJ).* Dissertação de Mestrado. UFRJ-PPGSA/IFCS, impresso.

Lima, Raphael Jonathas da Costa; Paiva, Alexandre Duarte de (2020). O Cluster Automotivo Sul Fluminense: experiência de arranjo produtivo ou arranjo institucional? *Desenvolvimento em Questão*, v. 18, n. 50, p. 10-23.

Lipietz, Alain; Leborgne, Danièle (1988). O pós-fordismo e seu espaço. *Espaço & Debates*, n. 25. São Paulo: Annablume.

Markusen, Ann (1995). Áreas de Atração de Investimentos em um Espaço Econômico Cambiante: uma Tipologia de Distritos Industriais. *Nova Economia*, v. 5, n 2. Belo Horizonte: UFMG.

Martin, Scott; Veiga, João Paulo (2002). *Globalização dos mercados, localização produtiva e relações interfirmas: o caso das montadoras alemãs no EUA nos anos 1990. In:* Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda A.; Carvalho Neto, Antônio M. (Orgs.). *Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A.

Oliveira, Floriano José Godinho (2003). *Reestruturação Produtiva e Regionalização da Economia no Território Fluminense.* Tese de Doutorado. PPGGH-USP, impresso.

Osorio, Mauro (2005). *Rio nacional Rio local: mitos e visões da crise carioca e fluminense.* Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002). A indústria automobilística no Rio de Janeiro: relações de trabalho em um contexto de desenvolvimento regional. *In*: Nabuco, Maria Regina; Neves, Magda A.; Carvalho Neto, Antônio M. (Orgs.). *Indústria Automotiva: a nova geografia do setor produtivo*, Rio de Janeiro: DP&A.

Ramalho, José Ricardo (2005a). *Automatización, processos produtivos e empleo*. OEA - Oficina de Educación, Ciência e Tecnologia / Secretaria Técnica de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo – CIMT. Buenos Aires, impresso.

Ramalho, José Ricardo (2005b). Novas Conjunturas Industriais e Participação Local em Estratégias de Desenvolvimento. *Dados*, v. 48, n. 3. Rio de Janeiro: IUPERJ.

Rodrigues, Iram Jácome (2004). *Sindicalismo e Desenvolvimento Regional: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. Trabalho apresentado no XXVIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, MG.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2007). O Sul fluminense em questão: o papel das redes sociopolíticas na promoção do desenvolvimento regional. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 89-118.

Scott, Allen J. (2005). *City-regions: economic motors and political actors on the global stage.* RIETI Policy Symposium – Rise and Fall of World Cities: Implications for Greater Tokyo, Japan and Asia. Tóquio, impresso.

Storper, Michael (1999a). Las Economias Regionales como Activos Relacionales. *Cadernos do IPPUR*, ano XII, n. 2. Rio de Janeiro: UFRJ.

Storper, Michael (1999b). Territorialização em uma economia global. *In:* Lavinas, Lena; Carleial, Liana Maria da Frota; Nabuco, Maria Regina. (Orgs.). *Integração, Região e Regionalismo*. São Paulo: Bertrand Brasil.

Svendsen, Asmund (2005). *Discurso*. Conference De-industrialisation: Approaches to Contemporary Industries. Stavanger: Noruega.

O CLUSTER AUTOMOTIVO SUL FLUMINENSE: EXPERIÊNCIA DE ARRANJO PRODUTIVO OU ARRANJO INSTITUCIONAL?[1]

Raphael Jonathas da Costa Lima

Alexandre Duarte de Paiva

Introdução

Setor extremamente dinâmico e emblemático, a indústria automotiva destacou-se desde o século XX em termos de inovação de processo, inovação de produto, relações de trabalho, embates sindicais, etc. Originalmente concentrada em economias avançadas como as dos Estados Unidos da América (EUA), Japão e Alemanha, difundiu-se para as economias emergentes, sobretudo nos 25 anos que sucederam ao término da Segunda Guerra Mundial. No Brasil, por exemplo, a fábrica da Volkswagen na Via Anchieta, instalada desde 1959, em São Bernardo do Campo (SP), chegou a empregar 41 mil funcionários na década de 1970 (Cardoso, 2015; Conceição, 2008). Atualmente, países como a China e o México estão entre os grandes fabricantes mundiais de automóveis, ônibus, caminhões e motos, cuja produção atende tanto a mercados regionais da Ásia e da América Latina quanto aos EUA e à Europa. O movimento dessa indústria, portanto, já há algumas décadas, tem sido no sentido de se desverticalizar e desconcentrar, permitindo-se alcançar novos mercados e configurar novas geografias produtivas.[2]

O Brasil, embora seja o sétimo maior mercado (Olmos, 2016), não figura entre os sete maiores produtores mundiais, posições ocupadas respectiva-

1. Agradecimentos à Fundação Carlos Chagas Filho de Apoio à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), pelo apoio por meio dos editais Auxílio à Pesquisa (APQ1) e Jovem Cientista do Nosso Estado (JCNE), e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

2. Ainda assim – e a despeito de a produção global de carros ter triplicado desde a década de 1960 – o nível de concentração geográfica da produção vem aumentando, com 93% do total no Leste Asiático, na Europa e na América do Norte (Dicken, 2010).

mente por Japão, Alemanha, EUA, França, Coreia do Sul, Espanha e China (Dicken, 2010). Ainda assim, recebeu milhões de reais em investimentos em dois ciclos recentes de expansão do setor – anos 1990 e anos 2000. Após uma crise que provocou a retração do setor, entre 2001 e 2002, as montadoras voltaram a direcionar um grande volume de recursos para o país, entre os anos de 2003 e 2016, resultando em 41 novas fábricas (incluindo as de motores), 5 delas inauguradas a partir de 2014, contribuindo para elevar a capacidade de produção anual de 4 milhões para 5 milhões de veículos (Olmos, 2016).

O ciclo de expansão da década de 1990 foi marcado pela migração dos investimentos para regiões sem tradição de produção automobilística, conhecidas como *greenfields*,[3] caso de Camaçari (BA) e de Juiz de Fora (MG). Naquela conjuntura, as principais montadoras (Ford, Volkswagen, General Motors, etc.) fizeram a opção por descentralizar seus investimentos muito em função do Novo Regime Automotivo (NRA), segunda política setorial da história da indústria automobilística brasileira.[4]

No bojo da configuração de novos polos automotivos, o do sul do estado do Rio de Janeiro se destaca em termos da diversidade de produtos – automóveis populares, automóveis de luxo, caminhões, ônibus e equipamentos pesados. Atualmente com cinco montadoras, o polo começou a se constituir em 1996, quando foi inaugurada a fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus. No entanto, foram necessárias duas décadas para as montadoras da região configurarem um novo arranjo institucional.

A proposta desse capítulo é analisar a experiência do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), arranjo constituído por iniciativa da PSA Peugeot-Citroën, hoje Stellantis Porto Real. A proposta foi endossada pela Volkswagen Caminhões e Ônibus, pela Nissan e pela Michelin, três gigantes globais que produzem respectivamente ônibus e caminhões, e automóveis e pneus, em Resende e Itatiaia, municípios da região. Além delas, algumas

3. Via de regra, essa estratégia de reespacialização foi empregada quando as *Big Three* alemãs (Volkswagen, Mercedes-Benz e BMW) se instalaram em localidades do sudeste dos EUA. A esse respeito, o termo *greenfield* passou a ser empregado para se referir a regiões interioranas norte-americanas sem ou com pouca tradição na indústria manufatureira, sobretudo na indústria automobilística, quando comparadas ao tradicional cinturão da ferrugem do nordeste do país (Martin; Veiga, 2002).

4. O NRA, ao passo que desestruturou a indústria nacional de autopeças, criou as condições adequadas para a atualização do parque industrial brasileiro, aproximando as montadoras com produção local do padrão de produção de suas congêneres no exterior. E mais, possibilitou que o mapa da indústria automobilística nacional se redefinisse a partir da conformação de polos constituídos por modernas tecnologias.

fornecedoras de primeiro nível que compõem os complexos industriais dessas empresas participaram da construção de tal arranjo, que se revelou mais institucional que produtivo.

Analisar esse *cluster* permitirá uma reflexão acerca da economia política da globalização. A despeito daquilo que a literatura especializada fundamenta como um *cluster* industrial, o caso fluminense indica que os gerentes das montadoras, respaldados pela sede regional da Federação das Indústrias de Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN), compuseram uma ação coletiva, uma entidade patronal de corte setorial orientada para a indústria automotiva. A hipótese levantada por este texto e apoiada em material empírico de tipo primário (depoimentos) e secundário (documentos) é que o CASF abdica de funcionar nos moldes dos seus congêneres, ou seja, promovendo integração interfirmas e em sintonia com universidades e centros de pesquisa e inovação. Ao contrário, tem como propósito pressionar o Estado a atender demandas específicas que favoreçam suas estratégias de ganho de produtividade e transferência de custos de produção.

1. *Cluster*: uma revisão da literatura

O interesse internacional pelo estudo das aglomerações ou *clusters* industriais surgiu durante as décadas de 1980 e 1990 como fruto do entusiasmo gerado pelas experiências bem-sucedidas dos distritos industriais da Terceira Itália. Histórias de sucesso das experiências italianas, ocorridas nas décadas de 1970 e 1980, despertaram o interesse de acadêmicos e de formuladores de políticas públicas tanto nos países avançados quanto naqueles em desenvolvimento (Schmitz e Nadvi, 1999). A literatura ampliou-se e diversificou-se a ponto de abarcar distintas configurações produtivas, sob os nomes de *cluster*, arranjo (ou sistema) produtivo local, sistema local de produção, aglomerado empresarial, redes de empresas, distritos e polos industriais (Cassiolato e Lastres, 2001), todos referentes às concentrações geográficas e setoriais de empresas. Em geral, essa literatura assumiu uma perspectiva por demais normativa (especialmente no auge da sua difusão, entre os anos 1990 e 2000), procurando receitar essa tendência a regiões com déficit de desenvolvimento econômico, contando que essas aglomerações incidissem positivamente nos territórios nos quais estão inseridas, a ponto de promover desenvolvimento tecnológico e inovação, geração de empregos e elevação da renda, além da multiplicação de novos negócios.

Uma das abordagens mais difundidas foi apresentada por Porter (1998), para quem os *clusters* industriais se integram à paisagem da competitividade das empresas nos planos setorial e espacial. A partir da concentração geográfica e setorial de empresas, são geradas necessidades externas produtivas e tecnológicas que induzem maior nível de eficiência. Apesar da cooperação produtiva e/ou tecnológica não estar necessariamente presente nessas aglomerações, supõe-se que a sua estruturação estimula um processo de interação local que torna possível o aumento da eficiência produtiva, e cria um ambiente propício ao aumento da competitividade dos agentes integrados ao arranjo produtivo.

Além deste aspecto, a intensificação das articulações e das interações entre as empresas nessas aglomerações tende a produzir um impacto importante na geração de aprendizado e na dinamização do processo de inovação em escala regional ou local. A vantagem competitiva, segundo a interpretação de Porter, deriva da constelação de fatores locais que dão suporte ao dinamismo das firmas líderes (Humphrey e Schmitz, 2000). Outros autores, como Schmitz e Nadvi (1999), também interpretam o *cluster* como uma concentração setorial e espacial de firmas. Segundo eles, para a economia industrial, o *cluster* é caracterizado pela cooperação entre organizações situadas na mesma região geográfica com a finalidade de adquirir vantagem competitiva. Para diminuir custos e se tornarem mais eficientes, as empresas devem estar atentas às mudanças econômicas e tecnológicas do mercado no qual estão inseridas, e, por isso, a cooperação regional se apresenta como uma ferramenta essencial.

Embora sejam diversas as definições e aplicações possíveis do conceito de *cluster*, cabe aqui o reconhecimento de que sua característica mais marcante é a forte concentração geográfica de firmas. Apesar de a cooperação produtiva e/ou tecnológica não estar necessariamente presente nessas aglomerações, a sua estruturação pode estimular um processo de interação local que viabiliza o aumento da eficiência produtiva, melhorando a competitividade dos agentes do arranjo. A intensificação das articulações e interações entre empresas costuma ter um impacto importante na geração de aprendizado e na dinamização do processo de inovação em escala local ou regional (SEBRAE, 2002). Assinala-se, porém, que é questionável a argumentação segundo a qual a aglomeração é automaticamente capaz de promover cooperação produtiva e/ou tecnológica, bem como que a interação viabilize o aumento da eficiência produtiva e melhore a competitividade dos agentes do arranjo.

2. A trajetória do setor automotivo no sul do estado do Rio de Janeiro

Ao menos desde a década de 1970 o setor automotivo global vem experimentando fortes transformações, com os grandes grupos (Volkswagen, General Motors, Ford, Toyota, etc.) gradativamente convertendo-se de fabricantes com estrutura produtiva centralizada e verticalizada em montadoras de automóveis com crescente integração horizontal com fornecedores (Dicken, 2010). Em paralelo, o setor aumentou sua presença em regiões do México, Brasil, China e Leste Europeu (Rússia, em especial), aproveitando-se de vantagens comparativas, como salários mais baixos e ação sindical menos incisiva. A integração dessas regiões a cadeias globais das montadoras responde a oportunidades de novos mercados bem como às estratégias corporativas materializadas sob a forma de cadeias de valor globais (Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2001).

No Brasil, o setor volta a viver uma inflexão positiva a partir da década de 1990, após a recessão da década anterior, quando o mercado brasileiro de veículos manteve-se estagnado. O início da reestruturação produtiva com base no abandono da política de substituição de importações e na adoção da abertura comercial (Ramalho, 2005; Cardoso, 2003) veio acompanhado da redução significativa no número de empregos diretos nas plantas automotivas e do enfraquecimento do poder dos sindicatos, especialmente aqueles ligados ao trabalho industrial. Setores incapazes de competir globalmente, como o de autopeças, foram dizimados por essa abertura comercial, havendo, entretanto, um aumento dos investimentos estrangeiros diretos (IEDs) no setor automotivo, tanto a partir de novas ondas de investimento de montadoras com produção industrial já consolidada no país quanto por parte de novas empresas, que visavam ingressar no mercado doméstico. Este último caso se aplica a montadoras como Nissan, PSA Peugeot-Citroën, Honda, Toyota, Mercedes-Benz, Kia e Hyundai, todas instaladas fora do eixo do Grande ABC paulista, região que abrigou as primeiras plantas de General Motors, Volkswagen e Ford no Brasil.

O NRA, lançado em 1994 pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), foi extremamente favorável às transnacionais do setor ao proteger suas estruturas produtivas e lhes possibilitar se modernizarem tecnologicamente. Em grande medida, foi também uma resposta à abertura comercial que expôs demasiadamente a indústria nacional de autopeças à concorrência externa e ao Regime Automotivo argentino, de 1991, que levou para lá empresas desse setor (Ca-

landro, 2000). Além disso, pode ser enquadrada como uma política industrial formulada no âmbito da Câmara Setorial da Indústria Automobilística, experiência tripartite reunindo empresariado, trabalhadores e Estado, dispostos a salvar o setor e, sobretudo, os empregos nas plantas do ABC paulista (Arbix e Rodríguez-Pose, 1999). Assim, diante de um panorama de enfraquecimento das empresas de capital doméstico, notadamente a indústria de autopeças, o NRA configurou-se em um esforço de diminuição dos efeitos (negativos) da abertura comercial.

Foi como resultado concreto do NRA que a Volkswagen inaugurou sua fábrica de ônibus e caminhões em Resende, em novembro de 1996, iniciando um ciclo de investimentos no sul do estado do Rio de Janeiro. A fábrica demarca um novo ciclo de desenvolvimento na região (Santos, 2006), que ascendeu à condição de importante centro de produção automotiva nacional, elencando-se a partir daí importantes comparações com o ABC paulista, em termos de condições de trabalho e de organização sindical (Ramalho, 2005). Nos anos seguintes à vinda da Volkswagen, outras corporações inauguraram plantas automotivas ou anunciaram investimentos na região. Em 2001, a PSA Peugeot-Citroën inaugurou sua fábrica em Porto Real (hoje Stellantis Porto Real); em 2013, a Hyundai Heavy Industries do Brasil (HHIB) inaugurou a planta de equipamentos pesados em Itatiaia; em 2014, a Nissan iniciou suas atividades em Resende; e a Jaguar Land Rover – de propriedade da Tata Motors – inaugurou a fábrica em julho de 2016, em Itatiaia. Esse conjunto de montadoras estimulou os prefeitos de quatro municípios que compõem a Região Geográfica Imediata de Resende, a saber, Porto Real, Resende, Itatiaia e Quatis, a se autoreferenciar pelo acrônimo PRIQ e a constituir o Consórcio Intermunicipal para o Desenvolvimento de Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda da Microrregião das Agulhas Negras, como forma de fortalecer a vocação automotiva dessa parte do estado do Rio de Janeiro.

A fábrica da Volkswagen produz caminhões na categoria de 5,5 a 74 toneladas, além de fabricar chassis de ônibus. Os veículos comerciais fabricados em Resende são exportados para mais de 30 países, e a instalação de Resende é uma das plantas mais modernas de veículos comerciais no mundo. A partir de um investimento de US$ 300 milhões, a montadora inaugurou uma planta com a expectativa de produzir 30 mil chassis de ônibus e caminhões por ano. Conforme descrevem Ramalho *et al.* (2002), o denominado Consórcio Modular foi uma proposta inovadora em âmbito mundial, inspirada em um "conceito fractal", isto é, de rompimento completo e radical

com os paradigmas automobilísticos vigentes. Dos 1.500 funcionários empregados pela fábrica, cerca de 1.300 estariam trabalhando nas sete subcontratadas encarregadas da linha de montagem.

O grupo franco-ítalo-americano Stellantis controla a unidade da Stellantis Porto Real, que fabrica veículos das marcas Peugeot e Citroën. No momento de sua implantação, os US$ 600 milhões destinados à instalação da fábrica brasileira eram, até então, o maior investimento da PSA Peugeot Citroën fora da Europa, constituindo-se na primeira montadora de veículos de passeio do estado do Rio de Janeiro. Na inauguração da planta, em dezembro de 2000, se anunciava a fabricação de cem mil automóveis por ano, dos modelos Peugeot 206 e Citroën Picasso. A estimativa da empresa era produzir 30 mil veículos em 2001, 60 mil em 2002 e 80 mil em 2003, até duplicar essa capacidade em 2004. O Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) era visto então como um mercado consumidor estratégico e a venda de automóveis nesses países deveria atingir, em cinco anos, cerca de 3 milhões de unidades. A então PSA Peugeot Citroën objetivava conquistar 8,0% desse mercado, duplicando o total de vendas fora da Europa em relação ao registrado em 1998, quando foram vendidos 360 mil veículos.

Surgia, a partir de então, o polo metalomecânico de Porto Real, com a criação do Centro de Produção Automobilística de Porto Real (CPPR), que envolvia os fornecedores diretos sob o sistema *just in time*, dentro de um arranjo de tipo tecnopolo (Salerno, Marx e Zilbovicius, 2003). Com investimento de U$ 95 milhões e previsão de geração de 450 empregos, o cinturão de fornecedores recebeu as indústrias de autopeças Copo Fehrer (com investimentos de US$ 13 milhões e 10 empregos – produção de espumas, tecidos e componentes para assentos), Eurostamp (US$ 50 milhões e 200 empregos – produção de estampa em estrutura metálica), Faurecia (US$ 7 milhões e 100 empregos – produção de estofamento de assentos para automóveis), Gefco Lear (responsável pela logística de operação integrada do polo e armazenagem de cargas automotivas, com investimentos de US$ 10 milhões e 70 empregos), Vallourec do Brasil (US$ 15 milhões e 70 empregos diretos – peças para suspensão e usinagem dos eixos), Plastic Omnium (para-choques) e a UT Automóveis (chicotes elétricos).

A fábrica da HHIB, em Itatiaia, foi a primeira unidade de equipamentos pesados da empresa para construção civil fora da Ásia e partiu de um investimento de R$ 360 milhões. Ela tem capacidade para produzir até mil máquinas pesadas por ano, como escavadeiras e retroescavadeiras. Embora seja uma fábri-

ca de equipamentos pesados, a unidade do grupo coreano também integra o segmento automotivo. Contudo, seu estabelecimento repercutiu menos entre a mídia fluminense do que a chegada da Nissan Motor Co. Ltda., segunda maior empresa automotiva japonesa por volume. Operando com mais de 248 mil funcionários no mundo, a Nissan mantém uma aliança estratégica com a francesa Renault, desde a década de 1990. A fábrica de Resende, inaugurada em 2014, é a segunda da Aliança Renault-Nissan-Mitsubishi, sendo a primeira a planta localizada em São José dos Pinhais (PR), onde, desde 2002, Nissan e Renault vêm produzindo veículos como o Nissan Frontier. Em Resende (RJ), a Nissan inaugurou um complexo industrial composto por uma fábrica de automóveis e uma de motores, com igual capacidade de produção, aproximadamente 200 mil unidades de carros/ano e 200 mil motores/ano (Martins, 2016).

Tabela 1. Crescimento das empresas do setor automotivo no sul do estado do Rio de Janeiro

Tipo de empresa	**Nº de empresas instaladas**		**N° de empregos diretos (por 1000)**		**Faturamento R$ Bilhão**	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Montadoras	2	4	12	21	15	32
Fornecedores de autopeças	13	30	2	6	1	4
Prestadores de serviços	6	16	1	3	0,5	1
Total	21	50	15	30	16,5	37

Fonte: CASF (2013).

3. Método

Esta é uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo. A abordagem exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais explícito ou construir conjecturas. Já na pesquisa de caráter descritivo o objetivo é descrever as características de determinada população ou fenômeno (Marconi e Lakatos, 2003). Além disso, trata-se de um estudo de caso sobre o Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), que utiliza a técnica de entrevista com roteiro semiestruturado, seguida da análise de conteúdo. Foram realizadas três entrevistas individuais, tendo em vista que os roteiros utilizados possuem questões abertas. Essa técnica permite que o entrevistador formule questões subjacentes e retome questões anteriores a partir de novas perspectivas, conduzindo a entrevista ao ponto principal.

As entrevistas foram realizadas com pessoas diretamente envolvidas com a criação e o desenvolvimento do CASF, em geral gerentes das próprias empresas. Como critério para a seleção dos entrevistados utilizou-se o método *snowball sampling* ("bola de neve"), que é uma técnica de pesquisa qualitativa, na qual a amostra é definida por meio de referências feitas por indivíduos que conhecem e indicam outros com as características procuradas pelo pesquisador. Conforme assegura Albuquerque (2009), o método da bola de neve utiliza a abordagem de cadeias de referência, de modo que, após ser designado, um indivíduo (denominado de "semente" – primeiro elemento a ser recrutado) indica outros para participar da amostra ("filhos" ou "frutos"). Esse procedimento é repetido até que os objetivos da pesquisa sejam alcançados ou se esgotem as fontes. Cabe ressaltar que estes primeiros elementos de pesquisa devem ser escolhidos via amostragem não probabilística por conveniência, ou seja, pelo fato de estarem disponíveis (Magnani *et al*., 2005).

O indivíduo designado como "semente" foi o secretário da Subcomissão de Pessoas do CASF, escolhido por ser o gestor do *cluster*. O Quadro 1 abaixo apresenta a relação das entrevistas realizadas, a instituição representada, a empresa de atuação e a forma de realização da entrevista. Trabalhou-se com a análise de conteúdo, método recorrente em se tratando de entrevistas transcritas e de compreensão de documentos e relatórios (Caregnato e Mutti, 2006). Optou-se aqui por preservar o anonimato dos entrevistados.

Quadro 1. Relação de entrevistas e instituições representadas

Função do entrevistado no CASF	Empresa	Forma da Entrevista
Subcomissão de Pessoas	Volkswagen Caminhões e Ônibus	Presencial
Ex-Secretária de Planejamento Estratégico do CASF (2012-2014)	Stellantis Porto Real	Presencial
Secretário de Planejamento Estratégico do CASF (2014-2015)	Stellantis Porto Real	Presencial

Fonte: Elaboração própria.

4. O nascimento do Cluster: o modelo CEAGA

Em 2012, alguns executivos e engenheiros da então PSA Peugeot Citroën identificaram dificuldades estruturais na região que restringiam a obtenção de ganhos de escala da produção do setor. Pouco depois, em parceria

com a Volkswagen Caminhões e Ônibus, iniciaram um empreendimento coletivo que veio a contar com o engajamento posterior da Nissan e da Michelin. A primeira reunião foi realizada no dia 29 de junho de 2012, tendo como principal objetivo apresentar ao governo do estado do Rio de Janeiro as ideias que norteavam a criação de um *cluster*, bem como testar a receptividade do poder público a esta iniciativa. Esta solenidade contou com a presença do vice-governador, Luiz Fernando Pezão, do secretário de Desenvolvimento Econômico do Estado do Rio de Janeiro, Júlio Bueno, do vice-presidente de Manufatura da Volkswagen Caminhões e Ônibus; do representante da área de Relações Governamentais e Institucionais da Michelin; da diretora de Assuntos Governamentais da Nissan; além do diretor industrial, de logística e qualidade para a América Latina da PSA Peugeot Citroën (SINDISTAL, 2013).

A necessidade de um arranjo institucional deste tipo era então exposta pela secretária de Planejamento Estratégico do CASF, que exerceu a função entre 2012 e 2014:

> Duas montadoras, relativamente confortáveis na região, conseguiram crescer e atingir as faixas de mercado que gostariam. Mas o crescimento econômico da região não acompanhou o crescimento e desenvolvimento da indústria. O tipo de formação que se tinha antes continuou a ser o de 15 anos depois. Por exemplo, você não tem universidades com grande desenvolvimento. Surgiram algumas formações nas faculdades particulares voltadas para a capacitação técnica, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) montou novos cursos de formação, mas o Estado, as montadoras, os fornecedores, etc., ninguém olhou para frente, e de repente uma crise de oportunidade se impôs [...].

A ideia da criação de um *cluster* foi inspirada na experiência do Cluster de Empresas de Automoción de Galícia (CEAGA), em Vigo, na região da Galícia, na Espanha, capitaneado pelo grupo PSA Peugeot Citroën. Criado em 1997 e constituído por 37 empresas galegas de componentes automotivos, o CEAGA é literalmente uma instituição e promove projetos de cooperação com o objetivo de melhorar a competitividade das empresas da indústria automotiva na Galícia. O *cluster* era composto pela PSA Peugeot Citroën Vigo, por 105 empresas de componentes e serviços de apoio, além

do Centro Automotivo de Tecnologia da Galiza (CTAG) (CEAGA, 2015). Buscando a integração entre a região e as empresas, o CEAGA trabalha com os seguintes eixos estratégicos: competitividade, qualidade e custo; flexibilidade para se adaptar às mudanças do mercado; inovação e capacidade tecnológica; desenvolvimento do tecido industrial; cooperação setorial; desenvolvimento integral dos indivíduos; e compromisso regional e estrutura organizacional (CEAGA, 2015). O CEAGA é, portanto, um típico projeto de encadeamento estratégico entre empresas, buscando proteger-se da concorrência via relações interfirmas mais vigorosas (Keller, 2008).

Esse entendimento, contudo, não se aplica ao CASF, que acabou por considerar outras variáveis fundamentais para o desenho do seu arranjo institucional, e distanciou-se da proposta original do modelo, ou seja, a da provisão de uma interface entre empresas e fornecedores no âmbito da produção industrial. Delimitou sua atuação aos municípios da Região Geográfica Imediata de Resende, isto é, Resende, Itatiaia, Porto Real e Quatis, este último sem nenhuma montadora ou fornecedor de primeira linha instalados em seu território, mas funcionando como local de moradia de um elevado número de funcionários dessas empresas, segundo um levantamento dos próprios agentes do *cluster*. Constituído oficialmente em 2013, o CASF passou a englobar montadoras, fornecedores e a Michelin, empresa do segmento de pneus. Assim, eram constitutivas do *cluster* no período de criação as seguintes empresas, todas transnacionais: AKC Aethra, Benteler, BMB, Carese, Continental, CSN Galvasud, Faurecia, HHIB, Volkswagen Caminhões e Ônibus, MA Automotive, Maxion, Meritor, Michelin, Nissan, Powertrain, Stellantis Porto Real, Remon e Suspensys (FIRJAN, 2013).

Depoimentos acerca das motivações que levaram ao arranjo revelam a existência de uma grande defasagem da região em termos de infraestrutura de suporte à indústria, considerando-se aspectos como formação de mão de obra, malha rodoviária para escoamento da produção e deslocamento diário dos funcionários, fornecimento de energia, etc. A energia é um aspecto problemático porque são frequentes as quedas no abastecimento, o que provoca paralisação da produção e, não raro, o descarte de veículos quase prontos pela impossibilidasde de alcance de metas de qualidade. O fator habitação/deslocamento diário é outro a mobilizar as montadoras, uma vez que muitos funcionários residem em municípios de fora da região, como Barra Mansa e Volta Redonda, e mesmo Cruzeiro (SP), implicando custos elevados com fretamento de transporte.

Segundo o gerente da Volkswagen Caminhões e Ônibus e ex-secretário da Subcomissão de Pessoas do CASF:

> A empresa busca a mão de obra com maior qualificação, então ela precisa ajudar. Entende que ela tem responsabilidade para criar, trabalhar junto na qualificação de profissionais. Quanto mais próximo ele está da região, menos oneroso o funcionário será. Por lei, a empresa tem que cuidar do transporte de seus funcionários ou pagar o transporte deles. Quanto mais longe, mais caro é. Acho que são milhões de reais, é um custo nos gastos gerais da empresa extremamente elevado quando você compara com a França. Você vai na República Tcheca, onde a gente tinha empresa, ou na Eslováquia, e vê que o governo trabalhou para facilitar o transporte de funcionários até a porta da empresa. Então, uma coisa é você morar próximo, outra coisa é você ter facilidade para chegar ao seu local de trabalho. Como você chega na fábrica? Como o funcionário chega em Porto Real, na frente da fábrica? Não chega. Então você tem que cuidar do transporte.

Em um encontro promovido pela secretaria de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Renda de Porto Real, um dos representantes do CASF afirmou:

> Preciso resolver primeiro as questões relacionadas a onde estamos instalados. Precisamos ser competitivos e, para nós, ter funcionários residindo nas cidades onde estão as fábricas é competitivo, reduz custos, é estratégico. Depois, com a consolidação do polo, com o amadurecimento do *cluster*, podemos pensar nas cidades do entorno. É preciso fomentar uma cultura industrial automotiva, ter pessoas qualificadas para os postos de trabalho que as indústrias oferecem e irão oferecer com a vinda de novas montadoras. Hoje, precisamos importar mão de obra que chamamos CKD (*Completely Knock-Down*, em inglês), mais qualificada (Prefeitura de Porto Real, 2014).

Conforme é possível apreender a partir do depoimento do Secretário de Planejamento Estratégico do CASF entre 2014 e 2015, as empresas atribuem ao Estado a responsabilidade por tais gargalos, que implicam perda da eficiência, com impactos na competitividade e nas vendas.

> Nós somos capazes de identificar os problemas que nos afetam. Nós temos que entender que a solução desses problemas passa pela mão do governo, mas nós temos também que estar muito cientes de que a solução dos nossos problemas tem que trazer algum benefício para a comunidade. Se a gente não mostra o benefício para a comunidade, fica muito difícil defender junto ao governo [...]. [...] a nossa relação com o governo, a cada dia, se torna mais próxima, só que o *timing* da indústria e o do Estado são totalmente diferentes. À medida que a gente começou a entender a relação com o Estado, as coisas começaram a ficar mais fáceis.

Comparativamente, o CEAGA tem grande tessitura e assume como parte da sua dinâmica o investimento em formação de mão de obra em todos os níveis, com forte interação com as universidades no que respeita à atuação de pesquisadores nos cursos de formação de trabalhadores, o que foi complementado por uma política industrial consistente na região da Galícia, que favoreceu a consolidação de um centro automotivo de tecnologia.

Na visão do secretário de Planejamento Estratégico do CASF, no cargo entre 2014 e 2015, tais diferenças remetem à situação consolidada do CEAGA:

> Com 25 anos, o *cluster* é muito antigo. Eles trabalham só com projetos e um deles é de formação de mão de obra em todos os níveis. Tem as universidades e eles usam a mão de obra dos professores e dos doutores nos cursos de formação. Não sei te dizer como isso é reconhecido, mas do ponto de vista das empresas do *cluster* de Vigo, elas têm uma mão de obra extremamente qualificada e são recompensadas por isso.

Em 2013, executivos das montadoras no Brasil visitaram o CEAGA com o propósito de utilizar essa experiência como *benchmarking*. Competitividade automotiva, necessidade de criação de um polo automotivo de fato, logística, distância entre fornecedores e entre eles e o centro de produção e infraestrutura, foram os aspectos deficientes observados pelos comissários das montadoras e inseridos em um cronograma de metas a ser executado em três anos (de 2012 a 2014), a fim de impulsionar o CASF. Para chancelar a proposta foram ensaiadas aproximações com os governos federal e estadual, prefeituras da região, agências de fomento, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Companhia de Desenvolvimento Industrial (CODIN), universidades e FIRJAN – principal parceira institucional do projeto –, dando a entender que estava em curso a conformação de um *cluster* típico, com o envolvimento do setor privado, governo, entidades patronais, sindicatos, além de instituições educacionais e de pesquisa (Roelandt e Hertog, 1999). O envolvimento de entidades como a FIRJAN é um pré-requisito importante, além da concentração geográfica de empresas interrelacionadas, para a configuração de um *cluster* desse tipo.

Os agentes do CASF definiram para si um conjunto de prioridades de curto, médio e longo prazos. No curto prazo, almejavam manter as condições de competitividade das empresas, apesar de um cenário de aumento de demanda e competição por recursos (humanos) gerada pela presença de novas montadoras na região, casos da Nissan e da Jaguar Land Rover. E assumiam como pontos de preocupação prioritários os gargalos em educação, energia, transporte e habitação, conforme já discutido. A médio e longo prazos, visavam desenvolver a competitividade estrutural da região e fomentar a cooperação, promover a troca de conhecimento, aprendizado e a abertura cultural, alavancar o aumento de investimentos estruturais e impulsionar a mobilidade sustentável (CASF, 2013). O conjunto de prioridades foi incluído em cinco eixos prioritários: pessoas, energia, transporte, telecomunicações e sustentabilidade. Para atingi-los, foram estabelecidos três passos, sintetizados no quadro a seguir.

Quadro 2. Primeiros passos do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF)

1. Estruturar a governança: organização, comunicação e confiança
Tornar o Cluster Automotivo Sul Fluminense uma entidade conhecida e reconhecida pela interlocução com governos e entidades públicas e privadas. Estruturar o processo básico interno de decisão/comunicação. Validar com a direção das empresas os objetivos comuns do Cluster Automotivo e as suas prioridades.
2. Garantir competitividade regional
Levantar as demandas presentes e futuras por infraestrutura. Formatar com os parceiros (governos e instituições) a construção de um plano base para infraestrutura. Levantar as demandas por formação e capacitação profissional para a região. Formatar, com os principais parceiros, um plano base para a capacitação profissional da mão de obra.
3. Atuar de forma conjunta em projetos

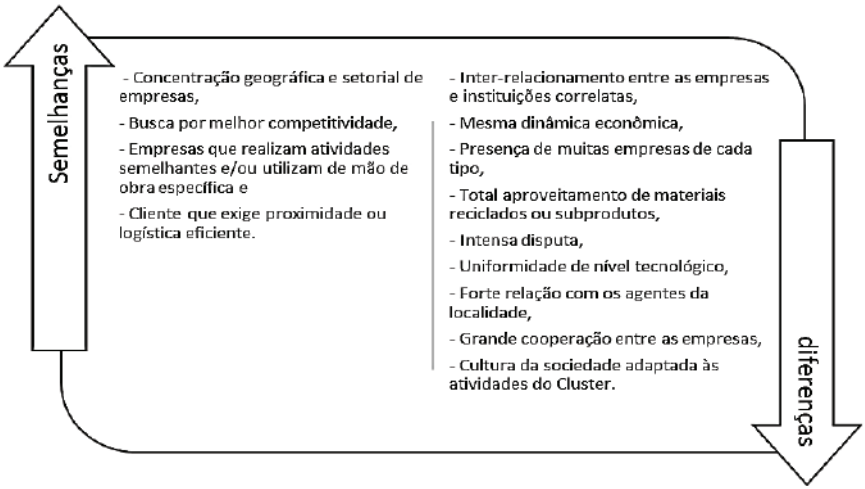
Fonte: CASF (2013).

De acordo com Roelandt e Hertog (1999), um dos benefícios proporcionados pelos *clusters* é que os estudos para sua criação identificam conexões de firmas e indústrias em termos de tecnologia, habilidades, informações, *marketing* e necessidades de usuários. Esses benefícios são considerados ferramentas fundamentais para a formulação de políticas e fornecem também a possibilidade para uma nova caracterização dos papéis do setor privado, do governo e das instituições educacionais e de pesquisa, bem como apresentam oportunidades às firmas de todos os tamanhos. O caso do CASF – um *cluster* que surgiu com a incumbência de exercer pressão sobre governos e instituições públicas – reúne algumas características comuns às apresentadas por algumas definições (Porter, 1999; Zaccarelli, 2000), tais como concentração geográfica e setorial de empresas, busca por melhor competitividade, empresas realizando atividades semelhantes e/ou utilizando mão de obra específica, e clientes que exigem proximidade ou logística eficiente.

Apesar isso, outras características não ficam bem claras, a exemplo da existência de interrelacionamento entre empresas e instituições correlatas em uma determinada área, vinculada por elementos comuns e complementares; a presença de forte relação com os agentes da localidade; a existência de uma mesma dinâmica econômica; a presença de muitas empresas de diferentes tipos; o total aproveitamento de materiais reciclados ou subprodutos; a evidência de intensa disputa (substituição seletiva permanente); a constatação de uniformidade de nível tecnológico; além da observação de grande cooperação entre empresas e de uma cultura da sociedade adaptada

às atividades do *cluster* (ZACCARELLI, 2000). Os dois últimos aspectos estão presentes nas intenções do projeto delineado para o sul fluminense, porém ainda não são plenamente observáveis.

Figura 1. Diferenças e semelhanças entre o CASF e a teoria



Fonte: Os autores, baseados em Porter (1999) e Zaccarelli (2000).

Conclusão

Para descrever o processo de construção do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), diversas caracterizações, como as apresentadas por Schmitz e Nadvi (1999, p. 1.503) – "uma concentração setorial e espacial de firmas", e Porter (1999) – "um agrupamento geograficamente concentrado de empresas inter-relacionadas e instituições correlatas numa determinada área vinculada a elementos comuns e complementares" –, em tese ajudariam a explicar a configuração que emergiu na região. Contudo, os depoimentos dos agentes integrantes do CASF, de antemão, salientam que a integração interfirmas não é a prerrogativa por trás do arranjo posto em prática.

Constatou-se que o *cluster* foi uma iniciativa unilateral da Stellantis Porto Real – naquele momento PSA Peugeot Citroën –, que vislumbrou a possibilidade de aproveitar a sua experiência com o Cluster de Empresas de Automoción de Galícia (CEAGA) com vistas a articular

as montadoras em atuação no sul fluminense na superação de gargalos que fream a competitividade. Isso porque os fatores energia, transporte e mão de obra são tratados como custos que dificultam a operação das montadoras, incluindo aquelas que chegaram mais recentemente à região, e seriam decisivos para a vitalidade do polo automotivo nos anos seguintes.

Em síntese, o CASF é uma ação coletiva de empresas, caminhando para se tornar um sindicato patronal tutelado por outro sindicato patronal, a FIRJAN, que reconhece as especificidades do setor com relação à diversidade de indústrias que a integram. No momento da investigação, o CASF ainda não era um *cluster*, embora planejasse sê-lo. De qualquer forma, reúne algumas características, como a concentração geográfica de empresas, a busca por competitividade, atividades semelhantes e mão de obra específica, que estão presentes na literatura sobre *clusters*. Outras características, porém, não ficaram bem claras, como o interrelacionamento entre as empresas e instituições correlatas; a relação com os agentes da localidade; uma dinâmica econômica integrada; a presença de muitas empresas de tipos diversificados; o total aproveitamento de materiais reciclados ou subprodutos; a intensa disputa (substituição seletiva permanente); a uniformidade de nível tecnológico; a grande cooperação entre empresas e cultura da sociedade adaptada às atividades do *cluster*.

Por fim, é possível identificar nas intenções do arranjo elementos que o aproximam do conceito de ação coletiva, principalmente por se tratar da união de um grupo (empresas do setor automotivo) para atingir objetivos pouco prováveis de serem alcançados isoladamente. Nesse sentido, com o propósito de continuar acompanhando os desdobramentos desse arranjo, uma alternativa pode ser interpretá-lo como uma estratégia de redução dos custos de transação e da assimetria de informação orientada no sentido de uma busca coletiva por eficiência, especialmente em razão da impossibilidade de um agir individual (Basile e Casavola, 1994). Além disso, a continuidade do acompanhamento tende a reforçar a percepção segundo a qual, normalmente, os interesses e as necessidades passam pela busca por soluções conjuntas com o poder público, imputando ao Estado a solução de problemas do setor privado, prática comum das empresas no Brasil.

Bibliografia

Albuquerque, Elizabeth M. (2009). *Avaliação da técnica de amostragem respondent-driven sampling na estimação de prevalências de doenças transmissíveis em populações organizadas em redes complexas*. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (ENSP). Rio de Janeiro: Fiocruz.

ANFAVEA. (2016). *Anuário da Indústria Automobilística Brasileira*. São Paulo-SP.

Arbix, Glauco; Rodríguez-Pose, Andrés (1999). Estratégias do desperdício: a guerra fiscal e as incertezas do desenvolvimento. *Novos Estudos Cebrap,* n. 54, p. 55-71.

Basile, Liliana; Casavola, Paola (1994). The Firm as an Institution: Recent Evolution in the Contractual Perspective. *Louvain Economic Review*, v. 60, n. 2, p. 249-270.

Calandro, Maria Lucrécia (2000). A indústria automobilística brasileira: integração produtiva no Mercosul, regimes automotivos e perspectivas. *Indicadores Econômicos FEE*, v. 28, n. 1, p. 116-136.

Cardoso, Adalberto M. (2003). *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Cardoso, Adalberto M. (2015). *Globalização e relações industriais na indústria automobilística brasileira: quadro global e um estudo de caso*. 1. ed. Rio de Janeiro: Edição do Autor.

Caregnato, Rita C. A; Mutti, Regina (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto Contexto Enferm*, v. 15, n. 4, p. 679-684.

CASF. Cluster Automotivo Sul (2013). *Reunião Mensal do Cluster Automotivo de 09 de outubro de 2013*. Disponível em <http://www.sr2.uerj.br/inovuerj/wcti_pdf/cluster_Automotivo_Sul_Fluminenses.pdf>. Acesso em 10 out. 2014.

Cassiolato, José E.; Lastres, Helena M. M. (2001). Arranjos e Sistemas Produtivos Locais na Indústria Brasileira. *Revista de Economia Contemporânea,* v. 5, n. Especial. Rio de Janeiro: UFRJ.

CEAGA (2015). *Cluster de Empresas de Automoción de Galícia. ¿Quiénes Somos y a qué nos Dedicamos*? Disponível em <http://www.ceaga.com/ceaga.asp>. Acesso em 16 ago. 2015.

Conceição, Jefferson J. Da (2008). *Quando o apito da fábrica silencia: sindicatos, empresas e poder público diante do fechamento de indústrias e da eliminação de empregos na região do ABC*. São Bernardo do Campo: MPF Editora.

Dicken, Peter (2010). *Mudança Global: mapeando as novas fronteiras da economia mundial*. Porto Alegre: Bookman.

Diniz, Eli; Boschi, Renato (2007). *A difícil rota do desenvolvimento, empresários e a agenda pós-neoliberal.* Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ-UCAM.

FIRJAN (2013). *Indústria automotiva prevê 45 mil novos empregos na Região Sul Fluminense até 2020*. Disponível em <http://www.firjan.org.br/data/pages/2C908CEC427BC58F01429603BAD124F3.htm>. Acesso em 25 jul. 2014.

Gereffi, Gary; Humphrey, John; Sturgeon, Timothy (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, v. 12, n. 1, p. 78-104.

Humphrey, John; Schmitz, Hubert (2000). Governance and Upgrading: Linking Industrial Cluster and Global Value Chain Research. *IDS Working Paper,* n. 120. Brighton: University of Sussex; Institute of Development Studies.

Keller, Paulo F. (2008). Clusters, distritos industriais e cooperação interfirmas: uma revisão da literatura. *Revista Economia & Gestão*, v. 8, n. 16, p. 30-47.

Magnani, Robert et al. (2005). Review of sampling hard-to-reach and hidden populations for HIV surveillance. *Aids*, v. 19, p. S67-S72.

Marconi, Marina A.; Lakatos, Eva Maria (2003). *Fundamentos de metodologia científica.* 5. ed. São Paulo: Atlas.

Martin, Scott B.; Veiga, João Paulo C. (2002). Globalização dos mercados, localização produtiva e relações interfirmas: o caso das montadoras alemãs nos EUA nos anos 1990. *In*: Nabuco, Maria R.; Neves, Magda de A.; Carvalho Neto, Antônio M. (Orgs.). *Indústria automobilística: a nova geografia do setor produtivo.* Rio de Janeiro: DP&A, p. 17-45.

Martins, Alex de A. (2016). *A cultura corporativa de uma empresa transnacional em um território produtivo: o caso da aliança Renault/Nissan em*

Resende/RJ. 2016. Dissertação de Mestrado em Sociologia e Antropologia. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Olson, Mancur (1999). *A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais.* São Paulo: EdUSP.

Paiva, Alexandre D. de (2016). *O Cluster Automotivo Sul Fluminense: experiência de aglomeração industrial ou ação coletiva empresarial*? 2016. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós--Graduação em Administração. Volta Redonda.

Porter, Michael B. (1998). Clusters and new economics of competition. *Harvard Business Review*, v. 76, n. 6, p. 77-90.

Porter, Michael B. (1999*). Competição: estratégias competitivas essenciais*. 1. ed, São Paulo: Editora Campus. 515 p.

Prefeitura de Porto Real (2014). *Notícias*. Disponível em <http://www.portoreal.rj.gov.br/cluster--automotivo-se-reune-com-representantes-da--secretaria-estadual-de-ciencia-e-tecnologia/>. Acesso em 28 ago. 2014.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2002). The VW´s modular system and workers´ organisation in Resende, Brazil. *International Journal of Urban and Regional Research*, v. 26, n. 4, p. 756-766.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) (2006). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da implantação do polo automotivo Sul Fluminense.* Rio de Janeiro: Mauad X.

Roelandt, Theo J. A.; Hertog, Pim den (1999). Cluster Analysis and Cluster-based Policy Making in OECD Countries: An Introduction to the Theme. *In:* OECD (Org.) *Boosting Innovation: the cluster approach*. Paris: OECD Proceedings.

Salerno, Mario S.; Marx, Roberto; Zilbovicius, Mauro (2003). A nova configuração da cadeia de fornecimento na indústria automobilística no Brasil. *Revista de Administração*, v. 38, n. 3, p. 192-204.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2006). *A construção social da região: desenvolvimento regional e mobilização sociopolítica no Sul Fluminense*. Dissertação de Mestrado em Sociologia e Antropologia. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Schmitz, Hubert (2000). Does Local Co-operation Matter? Evidence from Industrial Clusters in South Asia and Latin America. *Oxford Development Studies*, v. 28, n. 3, p. 323-336.

Schmitz, Hubert; Nadvi, Khalid (1999). Clustering and industrialization: introduction. *World Development*, v. 27, n. 9, p. 1.503-1.514.

SINDISTAL. Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias do Estado do Rio de Janeiro (2013). *Firjan e empresas do sul fluminense instalam grupo do setor automotive.* Disponível em <https://sindistal.org.br/noticias/firjan-e-empresas-do-sul-fluminense-instalam--grupo-do-setor-automotivo/>. Acesso em 25 jul. de 2014.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2002). *Subsídios para a identificação de clusters no Brasil: atividades da indústria*. Relatório de Pesquisa. São Paulo: SEBRAE/SP.

Olmos, Marli (2016). Sobra de Capacidade Atormenta Montadoras. *Valor Econômico*, 21 de out. 2016. Disponível em <https://valor. globo.com/empresas/coluna/sobra-de-capacidade-atormenta-montadoras.ghtml>. Acesso em 15 jan. 2017.

Zaccarelli, Sergio B. (2000). *Estratégia e sucesso nas empresas*. São Paulo: Saraiva.

PARTE 3

A DIVERSIFICAÇÃO DAS MONTADORAS NA REGIÃO

"A FÁBRICA DOS SONHOS" DA VOLKSWAGEN[1]

Alice Rangel de Paiva Abreu

Huw Beynon

José Ricardo Ramalho

Introdução

Os estudos sobre a indústria automobilística e as mudanças na sua organização produtiva, na maioria dos casos, têm tido como fonte as fábricas instaladas nos países mais desenvolvidos do mundo. O principal projeto de pesquisa nessa área, "A máquina que mudou o mundo", coordenado pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT), tem como referência a Europa, os Estados Unidos da América (EUA) e o Japão. Na literatura sobre o tema há sempre o pressuposto de que as principais tendências de desenvolvimento do setor encontram-se nas fábricas dos países capitalistas mais industrializados, com um padrão de produção "enxuta", relacionado com o "trabalho de time" e com um rápido processo de automação. Fora desse circuito, o setor automotivo tem sido visto como uma derivação da dinâmica que dirige os sistemas de Detroit, Tokyo e Wolffsburg. Por essa razão, foi com uma certa surpresa que foram encaradas as observações de Sean McAlinden, um especialista em estudos sobre transporte da Universidade de Michigan (EUA), citado pelo jornal New York Times (1996) em uma reportagem sobre a indústria automobilística mundial, quando afirmou que: "os protótipos de fábricas mais importantes atualmente são protótipos de fábricas para o Terceiro Mundo.

1. Este capítulo é uma versão ligeiramente modificada do texto originalmente publicado na revista Work, Employment and Society (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000). Tradução para o português de José Ricardo Ramalho.

Este texto trata de uma fábrica desse tipo – a fábrica de caminhões e ônibus da Volkswagen (VW), sediada em Resende, no estado do Rio de Janeiro – abordando o processo de produção automotiva fora do eixo dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) (cf., por exemplo, Shaiken, 1994 e Parlak, 1996). O argumento é de que este caso pode ser visto como emblemático de um novo tipo de sistema produtivo emergindo da América do Sul, e pode fornecer novos elementos para o debate sobre o papel dos mecanismos de subcontratação no capitalismo contemporâneo, as fronteiras de atuação das empresas e o relacionamento entre os mercados e as hierarquias.

1. Reestruturação produtiva e investimento externo no Brasil

Mudanças significativas ocorreram no setor automotivo brasileiro na segunda metade dos anos 1990. Todas as principais montadoras fizeram um considerável investimento em novas fábricas (ver Quadro 1), e se guiaram pela expansão do mercado doméstico, facilitado pelo Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e pelo incremento da exportação de veículos para os EUA e novos mercados em expansão da Europa do leste, África do Sul e China. As montadoras, como já se tornara comum na Europa, escolheram cuidadosamente os locais para a instalação das novas unidades fabris. Desde 1995, esses empreendimentos foram deslocados para regiões distantes das áreas industriais tradicionais ao redor da cidade de São Paulo, principalmente o ABC paulista, coincidentemente a região que por décadas tem sido a mais sindicalizada e constitui o centro principal de militância dos metalúrgicos brasileiros e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). O padrão que se estabeleceu para esse tipo de investimento foi o de se afastar principalmente dos centros urbanos com maior experiência em lutas trabalhistas. Nesse contexto, a Ford, por exemplo, deslocou-se para um estado "distante", como a Bahia, aproveitando-se das excepcionais vantagens fiscais resultantes da disputa entre os estados brasileiros.

Quadro 1. As novas fábricas e suas localizações (2000)

Empresa	Local	Início das operações	Modelo	Capacidade (000's)
Honda	Sumaré (SP)	1997	Civic	30
Chrysler	Campo Lago (SP)	1998	Dakota	40
Toyota	Indaiatuba (SP)	1998	Corolla	15
Renault	São José dos Pinhais (PR)	1998	Scenic	120
Mercedes-Benz	Juiz de Fora (MG)	1999	Classe A	70
VW	São José dos Pinhais (PR)	1999	Golf	160
GM	Gravataí (RS)	2000	Blue Macaw	120
Peugeot	Porto Real (RJ)	2000	206	100
Ford	Camaçari (BA)	2001	Amazon	250

Fonte: Gazeta Mercantil (1999a).

Esse processo de reespacialização pode ser associado a importantes mudanças no sistema produtivo, especificamente no relacionamento entre montadoras e fornecedores, e significou uma reestruturação radical da indústria brasileira de autopeças (cf. Beynon e Ramalho, 1999; Abreu, Gitahy, Ramalho e Ruas, 1999). No caso das montadoras, afirmam Bresciani e Gitahy (1997), houve uma clara transformação no sentido da terceirização das atividades essenciais. Salerno (1997: 509-510), por exemplo, identificou uma tendência para a formação de "condomínios industriais", que passaram a agrupar empresas fornecedoras em torno das principais montadoras, reduzindo custos de transporte, ajustando a integração entre as empresas e assegurando um fluxo contínuo de fornecimento *just in time*. Humphrey (1998), ao tratar desta questão, chega a afirmar que a cadeia produtiva que emerge do Brasil é bastante complexa e não pode facilmente ser explicada a partir de uma noção abstrata de "globalização".

Todos esses estudos indicam que o relacionamento entre a montadora e os fornecedores têm sido a base para as experiências de novos processos produtivos. A nova fábrica de caminhões e ônibus da Volkswagen, inaugurada em 1996, em Resende (RJ), foi uma expressão avançada dessa experimentação. Em Resende, os fornecedores estiveram envolvidos em uma empreitada conjunta com a VW para criar um "sistema modular" de produção. Este sistema implicava na participação dos fornecedores como parceiros no financiamento da fábrica e na organização e montagem das peças em

unidades paralelas no próprio local.[2] Dessa forma, a VW deixou de ter operários na linha de montagem, e sua principal tarefa passou a ser coordenar a produção e vender o veículo. E a "fábrica modular" passou a representar um novo conceito no processo de produção de veículos.

2. O Consórcio Modular da VW de Resende

Foram investidos cerca de US$ 300 milhões na construção da unidade fabril, prevendo uma produção de 30 mil chassis de ônibus e caminhões por ano, boa parte planejada para a exportação. A fábrica foi inaugurada com bastante publicidade, tanto por parte da empresa como por parte do governo, que enfatizaram seu enorme significado para a economia brasileira e o futuro da indústria automobilística em todo o mundo. Em uma linguagem que se tornou usual na indústria, a VW afirmava que o novo sistema de "montagem modular" estava baseado em um "conceito fractal" (Arbix e Posthuma, 1996).

Em matemática, um "conceito fractal" significa um rompimento completo e radical com tudo que foi feito antes. Em Resende, este rompimento ficou claro com o fato de que das 1.500 pessoas empregadas na fábrica, 1.300 estariam trabalhando para sete empresas subcontratadas que se encarregaram da linha de montagem da seguinte forma: chassis, Iochpe-Maxion; eixos e rodas, Meritor; pneus, Remon; motores, Powertrain (MWM e Cummings); cabine, Siemens-VDO; estamparia, Delga; e pintura, Carese.

Nessa nova fábrica da Volkswagen, portanto, uma reunião de empresas americanas, alemães e japonesas partilha a responsabilidade de fornecer as peças e de realizar a montagem final de todos os veículos produzidos. Em cada módulo, a empresa (ou empresas) responsável pelo suprimento de peças, submontagens e sistemas, participa da operação produtiva e, na prática, monta o veículo. A linha de montagem se tornou o domínio das empresas subcontratadas. A cada passo do processo, estas empresas se posicionam para organizar a entrega e o fornecimento de componentes e coordenar a montagem final das peças. Desse modo, a montagem final realizada pelos operários da Powertrain (Cummings e MWM) dentro da fábrica é repassada para os operários da Siemens-VDO e assim por diante.

2. Experiência semelhante já havia sido tentada pela VW em uma de suas fábricas na Argentina (ver Miozzo, 1999).

No perfil das fábricas anteriores (fordistas, pós-fordistas, enxutas, etc.), o papel dos fornecedores era produzir peças para as montadoras. Recentemente, o papel da cadeia de fornecedores na organização da produção e nos processos dinâmicos associados com a subcontratação tem chamado a atenção dos pesquisadores (cf. Gereffi e Korzeniewicz, 1994). No sistema da VW de Resende, uma mudança revolucionária ocorreu na noção de rede de fornecedores, na medida em que os produtores de componentes foram trazidos para dentro da fábrica como montadores. Nesse caso, seu papel foi transformado em subcontratante, com um envolvimento no cotidiano do processo de montagem. A confirmação disto foi a participação dessas empresas na construção da nova unidade fabril, contribuindo com US$ 50 milhões dos iniciais US$ 300 milhões investidos na fábrica. Ao explicar este arranjo organizativo, o diretor operacional da VW, Roberto Barreti afirmou: "a ideia é a seguinte: a casa é nossa, a mobília é de vocês" (citado em Luquet e Grinbaum, 1996).

Esta afirmação é bastante elucidativa e também aponta para os pontos fortes e fracos dos novos arranjos. O sistema modular se constituiu a partir de um esforço cooperativo entre as partes do processo produtivo e, até certo ponto, superou as deseconomias de coordenação associadas aos arranjos entre firmas separadas. Contudo, as empresas permaneceram como entidades distintas legalmente – juridicamente independentes – e, como tais, foi necessário dividir o chão de fábrica da nova planta em "terrenos" separados através dos quais as empresas podiam ter endereço próprio e identidade legal (O Globo, 1996).

Em Resende, portanto, a Volkswagen (a empresa montadora de veículos) ficaria de fora do processo direto de produção, voltando suas atividades para funções estratégicas, tais como o *design* e a arquitetura dos veículos, assim como a qualidade, as políticas de produto, o *marketing* e as vendas. No entanto, nesse sistema, a montadora não pode ignorar a produção. Ela tem que desenvolver capacidade organizacional que lhe permita integrar um grupo de empresas fornecedoras – agora coprodutoras – dentro da unidade de produção. Para tal, a VW tem que ter uma articulada organização administrativa, com a preocupação de monitorar o fluxo da produção.

O que isto traz como questão é a natureza do relacionamento entre a montadora e as firmas fornecedoras, legalmente e dentro da fábrica de Resende. Este sistema modular isenta a montadora dos problemas do dia a dia no que diz respeito às relações de trabalho. Mas pode também criar novos problemas. Para começar há a questão da qualidade e do controle de qualidade. Em Resende:

> [...] cada caminhão que deixa a fábrica tem a assinatura de um empregado. Ele é o 'maestro', a pessoa responsável pela qualidade daquele produto. O comprador do caminhão recebe o telefone direto do 'maestro' e pode reclamar ou tirar dúvidas por um período de dez anos, período no qual as informações sobre o caminhão são mantidas nos arquivos. A responsabilidade do 'maestro' é supervisionar todos os estágios da montagem, fazendo a ligação entre os diversos parceiros (Neto, 1996).

Os caminhões que saem da fábrica de Resende levam o escudo VW e a empresa precisa cuidar para que a imagem de sua marca não seja arranhada. Esta preocupação em garantir qualidade também se estendeu a outros aspectos, relativos às relações financeiras, garantia de entrega do produto, punições na produção, etc. Luquet e Grimbaum (1996) acompanharam as negociações envolvendo a vinda para Resende e perceberam como:

> [...] durante um ano, dezenas de advogados, escolhidos pela VW e pelas empresas subcontratadas, se reuniram para negociar a divisão dos riscos. Um contrato de 80 páginas foi preparado estabelecendo a responsabilidade de cada membro do time. É um acordo secreto que está no cofre dos parceiros e que os concorrentes querem ver.

Com o tempo, contudo, algumas coisas ficaram mais claras. Os fornecedores de peças, tendo contribuído com os custos de capital, teriam também que contribuir com os custos correntes da fábrica. E ainda mais, o relacionamento financeiro com a VW foi contabilizado com base nas *vendas*, e não na *produção*. Desta forma, a VW se isentava de muitos dos problemas financeiros associados aos estoques e semelhantes. No caso de Resende, a VW apenas pagou pelos componentes utilizados no caminhão *quando o caminhão já estava vendido* (Luquet e Grimbaum, 1996).

Visto desse modo, a natureza radical desse início, representado pelo sistema de Resende, adquire um novo significado. Em 1920, a Ford financiou o desenvolvimento do seu Modelo A, repassando os custos para o revendedor: este pagava à Ford na entrega e não na venda do veículo. O modelo de Resende deu um passo adiante ao tirar a VW da produção como um todo, obtendo lucro através de sua marca e através da organização da distribuição e das vendas.

3. A questão da firma revisitada

De muitas maneiras o caso de Resende traz a lembrança de um período anterior de desenvolvimento do capitalismo. Em seu artigo clássico sobre o crescimento da produção fabril, Marglin (1974) argumenta que a ascensão da fábrica sobre o sistema do *putting out* e outras formas de produção doméstica se baseava no papel de coordenação do produtor e na disciplina do trabalho, na concentração espacial da produção sob um mesmo teto. Marglin (1974: 61) fez a pergunta: "Em que circunstâncias ocorre a pirâmide patrão-trabalhador que caracteriza a produção capitalista? E para que função social serve a hierarquia capitalista?". Sua resposta foi bem clara. Não se sustenta em imperativos técnicos, mas na necessidade: "[...] de uma organização que garantisse ao empreendedor um papel essencial no processo de produção, como o integrador dos esforços individuais dos seus trabalhadores em um produto passível de ser vendido no mercado" (Marglin, 1974: 62). Este processo, para ele, se referia a tirar dos trabalhadores o controle sobre a produção, com o consequente processo de acumulação através da corporação.

O argumento de Marglin é apenas um dos aspectos da discussão sobre os limites da empresa (Buckley e Michie, 1996). Ao final do séc. XX, ficou claro que mudaram as condições que ele identificou como críticas. No entanto, seus argumentos são úteis para problematizar as mudanças que foram introduzidas pela VW em Resende. Neste caso, a posição monopolista da VW e o domínio do mercado através de sua marca lhe conferem bastante poder na relação com os fornecedores e com sua força de trabalho. Com efeito, a propriedade da marca e seu conhecimento maduro sobre o processo de trabalho permitem a VW a oportunidade de se distanciar da produção direta. Há, certamente, exemplos semelhantes. Lojas de departamento rotineiramente alocam espaços para outras empresas. A metáfora da casa e da mobília evoca arranjos do tipo *franchising*, que dominam muitos ramos do comércio. O que é interessante e significativo sobre o caso de Resende, contudo, é o fato de que a experiência ocorre em um dos ramos mais avançados da indústria e envolve um relacionamento entre organizações transnacionais de grande porte.

Para explicar o caso da VW de Resende, talvez seja importante localizar a fábrica no seu contexto mais amplo. A constituição do MERCOSUL (com seus "regimes automotivos" oferecendo vantagens fiscais e outras isenções) criou um grande potencial para maiores lucros e aumentou o segmento de

mercado para produtores como a VW. Como um "produtor local", a empresa foi colocada em uma posição vantajosa com relação a outras, considerando que o MERCOSUL propiciou um cenário no qual poderia se desenvolver sem a concorrência das empresas japonesas. Mas isso trouxe também riscos consideráveis. Muitas das entusiasmadas discussões sobre globalização e a empresa global subestimaram os riscos ao capital por questões tais como flutuações das taxas de câmbio e incertezas políticas.

Escrevendo sobre o Brasil, Lapper (1998: 1) percebeu que, em uma época em que uma enorme quantidade de capital fixo foi investida no país como o resultado de políticas neoliberais, os fundos de investimento permaneceram cuidadosos. Ele cita o gerente de um desses fundos, que afirma que "investidores institucionais têm um preconceito embutido contra a América Latina. Ainda é o continente perdido". Preocupações como essa poderiam facilmente ter influenciado na tentativa da VW de reorganizar suas operações *produtivas*, dividindo *os riscos* de investimento com os novos parceiros. De fato, este tipo de consórcio poderia muito bem emergir como um modo apropriado de divisão de risco entre empresas em uma era de crescente incerteza.

Houve também outras vantagens do sistema modular da VW. A empresa tinha experimentado dificuldades no ABC paulista com relação aos seus fornecedores de peças e a uma força de trabalho organizada. Paulo Butori, presidente do Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (Sindipeças), foi claro ao falar das vantagens do novo sistema implantado pela VW:

> [...] ao ficar livre para focar apenas no *design* do veículo e em como vendê-lo, a empresa fica com a parte mais lucrativa do negócio e passa o ônus da produção para o fornecedor. A maior preocupação da montadora é com a produção [...]. Dessa forma, a montadora mantém as áreas mais lucrativas e passa sua principal dor de cabeça para o fornecedor.

Contudo,

> [...] quando você permite a entrada do fornecedor de autopeças dentro de sua fábrica, cria-se uma grande interdependência. É como uma família. Você não pode simplesmente oloca-los para fora da casa.

> Nesse sentido é preciso pensar com muito cuidado quando se convida um novo produtor para trabalhar na fábrica porque então tudo tem que ser compartilhado (citado por Arbix e Posthuma, 1996).

Estima-se que a VW pensou de forma cuidadosa sobre esse novo arranjo produtivo, e parece claro que os fornecedores de autopeças negociaram bastante. Um dos ganhos para eles foi a garantia de um contrato de fornecimento de longo prazo. Eles deixaram claro que, com o compromisso financeiro assumido com a fábrica, não seriam facilmente retirados.

No entanto, este relacionamento entre a VW e os fornecedores tem sido de fato mais problemático do que a empresa tinha imaginado. Seus primeiros índices de produtividade não foram tão expressivos como se esperava. Em 1998, a revista The Economist comentou que:

> [...] quando a fábrica foi inaugurada em 1996, a VW prometia que estabeleceria novos marcos de produtividade. De fato, a produtividade da fábrica provou ser menos da metade daquela de outras fábricas nos EUA e na Europa. Representantes da VW dizem de que isto se deve parcialmente ao fato das vendas de caminhões terem sido fracas, mas também porque a qualidade na fábrica ainda é bastante pobre. Um terço dos veículos produzidos em Resende necessitam de mais trabalho quando saem da linha de montagem. A VW admite que talvez tenha sido muito cedo conferir responsabilidade aos fornecedores. Mas a empresa insiste que Resende ainda pode atingir as suas metas sem abandonar o novo sistema se seus gerentes supervisionarem mais de perto as empresas contratadas (The Economist, 1998: 60).

Isto levanta outro tema geral relativo ao conceito de produção modular – a questão do trabalho e da disciplina no trabalho.

4. A questão do trabalho e do sindicato

As discussões públicas no Brasil na época em que a fábrica foi implantada enfatizavam sua natureza moderna e a contribuição que traria para o desenvolvimento das técnicas de produção automotiva. As afirmações tanto da

empresa como do governo foram marcadas pela retórica da transformação. Para a VW, a fábrica provava que "a era do fordismo" estava sendo deixada para trás e que "Resende [era] o paradigma do século 21" (O Globo, 1996). No seu discurso durante a inauguração da fábrica, o presidente da República confirmou essa visão ao dizer que: "[...] a empresa está apostando em sua capacidade de revolucionar a produção. Estamos deixando para trás a história na qual os homens se tornavam máquinas, como mostrou Charles Chaplin no filme Tempos Modernos. Hoje são os homens que comandam as máquinas" (Jornal do Brasil, 1996).

Contudo, o desenvolvimento tecnológico dentro da fábrica e as mudanças nas práticas de trabalho foram mínimas. Todos os relatos publicados sobre o interior da fábrica enfocavam não a tecnologia (robôs, computadores e assemelhados), mas o ambiente que circunda os espaços de trabalho. Nesse caso, a linguagem não tinha nada de revolucionária. Enquanto a retórica gerencial olhava para o séc. XXI, de dentro da fábrica as descrições das práticas lembravam a primeira parte do séc. XX. Assim, o diretor da VW, Roberto Barreti enfatizava que 10,0% do investimento na construção dos prédios foi dirigido para "o conforto dos empregados". Em sua visita à fábrica, a jornalista Germana Moura prestou atenção a esses aspectos, assinalando que:

> [...] à primeira vista não parece uma fábrica *high tech*. Ao invés de máquinas e robôs, o visitante encontra as montanhas do Vale do Paraíba, e se tiver sorte pode até ver o Sol invadindo a linha de montagem. Mas isso é apenas um dos detalhes que distingue esta nova unidade da VW em Resende. Toda a atmosfera foi projetada para dar uma sensação de liberdade para o empregado. O objetivo foi o de evitar a fadiga e com ela a perda de produtividade (O Globo, 1996).

De sua parte, a empresa enfatizou o fato de o processo de trabalho ter sido organizado de modo a minimizar a quantidade de vezes que os operadores tem que se curvar; e como a temperatura do chão de fábrica estava regulada por um sistema extremamente sofisticado que incluía 16 unidades de ar condicionado, cada uma pesando duas toneladas. De muitos modos, portanto, a ênfase pública na tecnologia e na novidade, e a tentativa de, uma vez mais, estabelecer o fim do fordismo, não conseguem captar o principal significado do caso de Resende.

Em relação ao trabalho, por exemplo, as preocupações da VW eram bastante ortodoxas. Arbix e Zilbovicius (1997: 469) notaram a falta de sinais de inovação na organização de grupos de trabalho ou na constituição das atividades de grupo. Na visão desses autores, todo o conceito da fábrica estava baseado em um sistema de fluxo da produção bastante convencional, que não confere nenhum espaço para o envolvimento do trabalhador ou do sindicato na sua configuração ou funcionamento. Curiosamente (dada à ênfase na gerência de recursos humanos na literatura) o envolvimento do trabalhador não foi mencionado em qualquer das discussões corporativas que estivessem relacionadas com o conceito fractal de Resende. Embora o "trabalho de time" tenha sido introduzido no início de 1999, informações obtidas com o sindicato local mostram que não houve qualquer conversa sobre esse tema nos primeiros três anos de existência da fábrica. Não há menção a qualquer discussão sobre processo produtivo ou estilos de gerência.

A VW e seus parceiros, no entanto, fizeram esforços consideráveis para assegurar que a nova fábrica recrutasse empregados qualificados que pudessem responder favoravelmente ao treinamento e aos novos arranjos de trabalho. A existência de uma unidade do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em Resende foi de grande valia para a empresa. Entrevistado em 1999, o seu então diretor, Ari P. de Almeida[3], explicou como isso aconteceu:

> [...] eles queriam saber como poderíamos juda-los. Foi um trabalho interessante porque envolvia uma filosofia diferente – a do Consórcio Modular como um sistema de produção. Era diferente de São Bernardo [do Campo]. Para nós foi uma experiência positiva e a grande maioria da força de trabalho da VW hoje é de estudantes do SENAI.

As empresas que integravam o Consórcio Modular, em seguida, estabeleceram um convênio com o SENAI, criando um centro de tecnologia automotiva para treinar trabalhadores para os novos processos de produção.

Entretanto, dentro da fábrica, a VW (enquanto operando no sistema modular) parece ter percebido que as disparidades entre os trabalhadores das

3 Entrevista com Ari P. de Almeida, diretor do SENAI em Resende, concedida a José Ricardo Ramalho em 1999.

diferentes firmas poderiam ser uma fonte de conflito. Preocupada com isso, introduziu um uniforme comum a todos os trabalhadores. Assim, todos os empregados da fábrica, incluindo os executivos, usam o mesmo uniforme. As calças são azul-escuras e as camisas azul-claras. A única diferença entre os uniformes é a logomarca da firma, que fica acima do bolso direito da camisa; no bolso esquerdo, uma margarida, que é o símbolo do Consórcio.

A VW também se preocupou com a questão salarial. Para evitar confrontos, a empresa insistiu em 1996 que todos os participantes do Consórcio (inclusive a própria VW) tivessem um mesmo conjunto de salário e benefícios. Do ponto de vista do então diretor industrial da VW, Luiz de Luca: "[...] se você começa com diferenças de salário, a fábrica para no dia seguinte" (citado por Neto, 1996).

Ao se instalar naquela localidade, a empresa não escondeu o fato de que parte do seu plano estava em estabelecer relações de trabalho diferentes daquelas do ABC paulista. A VW fez uma pesquisa em Resende para calcular os salários a pagar em comparação com as outras empresas da região. Novamente, segundo o seu diretor industrial, Luiz de Luca, "[...] nós não queríamos inflacionar o mercado". Para ele, nessa nova região, a empresa estava determinada a evitar os "maus hábitos de São Bernardo [do Campo]", onde "não é possível negociar (com o sindicato)". Afirmando que "todo mundo estava saindo do ABC [paulista]", ele disse que havia uma "harmonia perfeita" com o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense – SINDMETAL-SF (Neto, 1996). Resende tinha uma motivação a mais por ser uma região cujo Sindicato estava ligado à Força Sindical. O SINDMETAL-SF era visto como conservador, em contraste com o do ABC paulista, controlado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). A VW considerava a Força Sindical mais afável e com políticas que eram mais simpáticas às teses da empresa.

De sua parte, o SINDMETAL-SF viu a chegada da fábrica da VW como uma oportunidade de recuperar um mercado de trabalho com poucas alternativas de emprego. Na indústria automobilística, viram uma potencial expansão do emprego em um setor industrial em crescimento, abrindo mais postos de trabalho para os trabalhadores locais e aumentado a adesão ao Sindicato. Luiz Rodriguez, o presidente do Sindicato em 1997, demonstrava sua simpatia pelo fato de ter uma empresa de porte vindo para a região. Há uma suspeita de que este entusiasmo ajudou a espalhar a impressão entre os executivos da VW de que o vínculo à Força Sindical favoreceria a atuação de um tipo de sindicato subordinado, seguindo a liderança da

empresa nos principais assuntos. Sua inexperiência em lidar com técnicas modernas da produção de veículos, juntamente com a novidade do sistema modular, confirmariam essa impressão. No entanto, o SINDMETAL-SF já tinha experiência com o setor siderúrgico e isto parece ter equipado os organizadores locais com uma compreensão sobre os problemas e assuntos relacionados com a mudança industrial. E ficaram particularmente atentos ao significado dos níveis salariais da empresa e para o fato de que os salários de Resende eram mais baixos do que aqueles pagos para trabalhadores que faziam o mesmo trabalho em São Paulo. De acordo com uma liderança do Sindicato: "[...] os salários são baixos na região. O salário médio é de R$ 400,00, quando a média em São Bernardo [do Campo] é 60,0% mais alta"[4]. Portanto, desde o início, o Sindicato buscou aumentar a reivindicação salarial levando em conta os índices do ABC paulista.

Esta noção de "paridade" é muito poderosa e tem sido vista como crítica pelos trabalhadores da indústria automobilística por toda Europa e EUA. Era uma clara preocupação do Sindicato em Resende e, durante os anos 1990, se tornou também um assunto fundamental para os sindicatos do ABC paulista. Para estas entidades, a dispersão das fábricas para fora do ABC foi encarada como uma estratégia de baixos salários por parte da indústria. Assim, em 1999, as duas maiores centrais sindicais do país (CUT e Força Sindical) uniram forças para chamar a atenção para o fato de que, enquanto os níveis salariais no ABC paulista eram de R$ 1.500,00 por mês, os da Fiat em Minas Gerais eram R$ 800,00, e em Resende R$ 600,00. Esta demanda por paridade produziu uma resposta firme das montadoras.

O então vice-presidente de Recursos Humanos da VW, Fernando Tadeu Perez, contra-argumentou da seguinte forma: "As empresas não vão aceitar a proposta de um salário nacional unificado […]. Os sindicalistas devem esquecer a ideia de regular os salários tomando como base o ABC paulista. Isto não vai acontecer. Isto mataria a indústria automobilística brasileira" (O Globo, 1999).

Contudo, havia aspectos da produção no ABC paulista que a VW queria implantar em Resende. O mais notável foi o "banco de horas", que já tinha sido acordado com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista (SMABC). O "banco de horas" opera com um entendimento de semana média de trabalho que a empresa pode reduzir ou aumentar conforme a demanda,

4. Entrevista com Isaac Moraes, concedida a José Ricardo Ramalho em 1999.

sem qualquer penalidade para qualquer dos lados. Os trabalhadores não perderiam seus salários nas semanas mais curtas e a empresa não teria que pagar hora extra nas semanas mais longas. O Sindicato em Resende não gostou desse tipo de arranjo. A VW queria que os acordos flexíveis cobrissem pelo menos 300 horas. Isto foi rejeitado e, depois de uma série de conflitos e paralisações (que culminaram com uma greve de uma semana em agosto de 1999), o tamanho do "banco" foi reduzido para 150 horas e, posteriormente, extinto.

Uma outra questão que trouxe problemas para o Sindicato está relacionada com a operação do Consórcio Modular dentro da fábrica. Havia uma preocupação de que o sistema, por sua própria natureza, produziria divisões verticais na força de trabalho, o que evitaria uma boa negociação no chão de fábrica. A suspeita se confirmou em um certo sentido, quando a empresa anunciou que estava preparada para considerar um aumento de salário para os empregados da VW, mas não para os trabalhadores da linha de montagem, empregados das outras firmas. No entanto, este tipo de atitude se mostrou insustentável. O que a VW aprendeu com essas negociações foi que, para garantir uma produção consistente na planta, tinha que "comandar" as discussões salariais no chão de fábrica. Para tanto a empresa aumentou sua participação como negociador principal para todo o Consórcio. E mais, a empresa teve que aceitar a existência de uma comissão de fábrica. Seguindo a lógica do conceito modular, a VW tinha se recusado formalmente a estabelecer canais de negociação coletiva, como fazia em sua fábrica no ABC paulista, considerando que muitos desses arranjos eram tarefas dos membros individuais do Consórcio. Contudo, isto provou ser problemático, e discussões e negociações informais se desenvolveram por toda a planta até a existência de fato de uma comissão de fábrica. Em 1999, depois de uma greve, as empresas do Consórcio Modular concordaram em formalizar esse tipo de arranjo.

Este processo de negociação (e o padrão de ação coletiva estabelecido pelos trabalhadores por toda a fábrica) teve consequências importantes para a operação do sistema modular. Em várias entrevistas que fizemos com trabalhadores da fábrica de Resende, ficou claro que eles desenvolveram uma clara identidade como "trabalhadores da Volkswagen". Enquanto a retórica da empresa insistentemente chama a atenção para o sistema modular e sua importância, os operários e seu Sindicato enfatizaram uma outra realidade. Do ponto de vista dos trabalhadores, a VW é um ator-chave e seus empregadores específicos têm um papel pequeno na operação geral da fábrica e

no seu futuro. Ao responderem nossas perguntas, os operários confirmam sua percepção com relação à posição dentro da fábrica como empregados de fato da multinacional alemã. Isto também afeta sua posição na comunidade. Como um trabalhador nos disse: "[...] em geral as pessoas dizem: 'Puxa, este cara trabalha para a VW; ele deve ter um bom emprego'".

Os líderes sindicais enfatizam o significado estratégico dessa interpretação. Para eles, a VW determina as regras do Consórcio e, em sua estratégia de negociação, tem usado o fato de serem os donos da casa, contra aqueles que são apenas os donos da mobília. No entanto, eles reconhecem os problemas reais em defender os direitos dos trabalhadores criados pelo sistema modular. Embora a VW tenha o domínio sobre as firmas parceiras nas negociações salariais, esta hegemonia não se estende ao tratamento cotidiano dado aos trabalhadores no chão de fábrica. Neste caso, parece haver diferenças efetivas. Segundo o líder sindical Isaac Moraes, com quem conversamos em 1999:

> Há sete firmas, sete cabeças diferentes, sete filosofias diferentes de trabalho. Alguns têm a filosofia de entender os trabalhadores, de responder às demandas dos trabalhadores; outros são duros – não querem ceder nada [...]. Se fosse apenas a VW seria mais fácil. Mas de fato a VW é apenas a cabeça chefe e os outros têm o que dizer.

Além disso, enquanto o relacionamento entre os parceiros foi estabelecido em um documento legal, este não cobria todas os aspectos do arranjo. Isto tornou difícil a resolução de questões que exigiam decisões conjuntas que afetassem o bem-estar dos trabalhadores. Este foi o caso em relação à demanda pelo aperfeiçoamento do transporte para os operários que moravam distantes da fábrica. Esta questão foi repetidamente reivindicada pelo Sindicato em 1999, mas as empresas foram incapazes de chegar a um acordo sobre quem pagaria os custos, cada qual culpando o sistema modular pelo atraso.

5. A formação do novo sistema produtivo?

Nossas considerações sobre a fábrica da VW de Resende e o significado geral do sistema modular de produção servem para pensar a empresa em um contexto mais amplo. Em seus anos iniciais, o caso de Resende poderia ser considerado atípico. E mais, enquanto parecia possível estender o conceito

para outros produtores de caminhões e ônibus da região, parecia impossível usá-lo de forma mais ampla, como base para a produção de automóveis. Nesse caso, se pensou que um conjunto de fatores (o grande número de componentes e fornecedores de autopeças; um processo de trabalho mais complexo e dinâmico; assuntos ligados a segredos industriais, etc.) funcionaria contra o grau de cooperação e confiança requerida dentro do Consórcio. Contudo, acontecimentos recentes reforçaram a visão de que Resende pode ser mais do que um caso isolado, e pode representar um exemplo radical de um tipo de modelo mais difundido na região.

Em 1998, a Chrysler abriu uma fábrica de caminhonetes em Curitiba, no estado do Paraná. A planta produzia uma versão da caminhonete Dakota e incorporou elementos do sistema modular. Diferentemente de Resende, os módulos se localizaram nas fábricas dos fornecedores. Desta forma, a Dana Corporation montou sua própria fábrica a uma distância de 2 km da linha de montagem. Em contraste com suas operações nos EUA, esta empresa produzia o chassi (redefinido como "chassi rolante") com um conjunto considerável de peças já agregadas. Como um todo, a montagem do chassi representava mais de um terço da produção total do Dakota.

Um processo similar foi aplicado na produção de assentos, com a montagem feita por um outro fornecedor norte-americano (Lear Corporation), localizado próximo à montadora. Tal uso extensivo da subcontratação é atraente porque permite a Chrysler economizar recursos ao construir uma planta menor, mantendo menos estoque e repassando mais riscos para os fornecedores (embora presumivelmente parte dos lucros) (The Economist, 1998: 60).

Mudanças semelhantes foram também introduzidas na nova fábrica da VW, que produz o automóvel Golf, no estado do Paraná. A configuração desta linha de montagem foi chamada de fábrica "Y". Treze fornecedores de peças ficaram instalados na perna do "Y", onde é produzida a plataforma do carro. Tudo isto é entregue para as fábricas de pintura e de montagem final, que então formam as duas pernas do "Y". O departamento de comunicação e os laboratórios ocupam o espaço no centro da fábrica.

Segundo a revista The Economist, mais radicais (e mais decisivas para a indústria) têm sido as iniciativas das fábricas da Ford e da General Motors. Nesse caso, em dois projetos, curiosamente nomeados "Amazon" e "Blue Macaw", duas das maiores montadoras do mundo também introduziram aspectos do sistema modular. Ambas as fábricas foram inicialmente projetadas para loca-

lidades no Rio Grande do Sul, mas a Ford repentinamente mudou sua decisão no sentido de um arranjo mais lucrativo com o estado da Bahia. Esta mudança de planos também serviu para chamar a atenção para os planos da Ford em suas operações no Brasil e como estes planos podem afetar o formato da indústria automotiva mundial. Um porta-voz da empresa afirmou que: "[...] nós queremos experimentar métodos diferentes de produção na Bahia". Por estes planos, apenas 12 a 15 fornecedores serviriam à fábrica da Ford. Isto representa um décimo de uma planta convencional e está associado a uma multiplicidade de responsabilidades na cadeia de fornecedores. Estas corporações de autopeças de primeira linha contribuiriam com um terço do custo de lançamento do projeto "Amazon", de US$ 1 bilhão. Diferentemente do que ocorreu em Curitiba, a proposta foi produzir os módulos no próprio local, antes de entrega-los na linha de montagem final da fábrica. Como em Resende, estes fornecedores-chave são eles mesmos grandes empresas multinacionais. Na avaliação sobre esses acontecimentos, o jornal inglês Financial Times considerou que a estratégia da fábrica da Bahia "poderia estar assinalando a gradual retirada do grupo da montagem final e de sua atividade principal – transformando a Ford, de um produtor de carros, em um grupo econômico, consumidor global de produtos e de serviços" (Financial Times, 1999). Tal observação pode ser vista como confirmação das discussões anteriores sobre as atividades das empresas automotivas no mercado financeiro (cf. Froud, Haslem, Johal e Williams, 1998).

Mais específicas são as questões relacionadas aos sistemas produtivos e ao papel da indústria brasileira. Ulrich Beck e outros sociólogos têm se referido a um processo de "brasilianização" da economia ocidental, no qual chamam a atenção os mercados de trabalho flexíveis e a enorme economia informal (Beck, 1999). O caso de Resende pode estar sinalizando para um aspecto diferente desse processo de "brasilianização". Em todas as discussões públicas percebe-se que as empresas chamaram a atenção para o fato de que as inovações nas operações brasileiras deveriam ser observadas mais pelo "conceito" do que pelo desenvolvimento "tecnológico". Aqui a ênfase tem duas consequências. Em primeiro lugar, por toda a região, todas as montadoras estão envolvidas em uma radical renegociação com seus fornecedores de autopeças. Isto normalmente requer concentrações espaciais em novas localidades e envolve os fornecedores de autopeças em uma considerável quantidade de trabalho de montagem. Em Resende, isto ocorre dentro da própria fábrica. Mas em geral, são as fábricas aumentadas dos fornecedores que operam como uma ligação entre as empresas que produzem pouco e o principal montador. Estes fornecedores subcontratados

estão geralmente envolvidos em um relacionamento legal e financeiro detalhado com a empresa montadora, o que parece exigir o estabelecimento de relações de produção de médio e longo prazos.

O papel do trabalho nesse novo sistema é importante e apresenta uma variação das interpretações mais ortodoxas sobre as relações de trabalho no desenvolvimento da indústria automotiva. No Brasil, as novas fábricas são bem menos automatizadas do que aquelas dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), empregando um número bem menor de robôs. Nesse sentido, o caso de Resende não é atípico. Esta redução nos custos fixos, contudo, não tem sido associada a qualquer queda na produtividade do trabalho. Isto foi colocado claramente por Herbert Demel, o presidente da VW do Brasil, em uma entrevista em que falava da estratégia das empresas:

> Nas novas fábricas há oportunidades para aplicar as melhores bases conceituais para a produção. As experiências operacionais no Brasil são feitas através da conceitualização em vez da automação. Na maioria dos casos, os robôs são também muitos caros e parecem menos importantes do que trabalhadores treinados e uma rede ajustada de fornecedores de autopeças (Gazeta Mercantil, 1999a: 1-C).

Ele tornou claro que o investimento não foi direcionado, predominantemente, para a composição de capital fixo, mas fundamentalmente para o treinamento dos trabalhadores e para o aumento do controle sobre a participação dos fornecedores. Esta opinião se confirma com Dennis Kelly, Presidente da Chrysler do Brasil: "Quando falo sobre tecnologia não penso em termos de robôs, mas em termos de processos treinamento e conceito de qualidade (Gazeta Mercantil, 1999a: 1-C).

Nesse contexto, parece que os níveis de produtividade alcançados ultrapassam os níveis atingidos globalmente. Na Mercedes, por exemplo, Luiz de Carvalho, diretor de produção afirmava que: "Usamos robôs apenas em lugares insalubres da fábrica ou nos computadores. Toda a comunicação interna é direta. Nas linhas de montagem a comunicação é visual (Gazeta Mercantil, 1999b: 1-C). Ele se referia ao fato de que as operações brasileiras tinham melhorado os níveis de produtividade em 43,0% nos últimos quatro anos, representando um aumento de US$ 130 milhões nas ações da companhia.

No momento, parece que o consentimento e o envolvimento dos trabalhadores foram conseguidos mais através do contrato em torno dos salários e de uma forte ênfase no aspecto do treinamento do que no "trabalho de time" e outras formas mais avançadas de gerência de recursos humanos. Tal fato pode ser explicado pela coexistência no Brasil de uma infraestrutura capitalista avançada, com boas escolas de educação técnica, e níveis incomparáveis de pobreza. Para muitas pessoas, o emprego na indústria automotiva tem um grande significado. Em Resende, quando perguntamos como se sentiam ao trabalhar na fábrica, o sentimento dos trabalhadores fica bem caracterizado no seguinte depoimento: "[...] estamos orgulhosos porque trabalhamos em uma fábrica modelo e porque precisamos do salário para manter a nossa família. Esperamos que no futuro a empresa melhore e que ofereça a todos melhores condições sociais e um salário maior".

É esta complexa realidade brasileira que fornece condições econômicas e sociais para uma rápida inovação organizacional. Talvez seja isso que a VW tinha em mente com o seu *slogan* sobre o novo modelo do Golf no Brasil. *O carro dos sonhos dos brasileiros. A fábrica dos sonhos dos alemães.* As implicações desse tipo de experiência para a indústria em geral parecem ser significativas.

Bibliografia

Abreu, Alice; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2000). 'The Dream Factory': VW's modular production system in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society*, v. 14, n. 2, p. 265-282.

Abreu, Alice; Gitahy, Leda; Ramalho, José Ricardo; Ruas, Roberto (1999). Industrial Restructuring and Inter-Firm Relations in the Auto-Parts Industry in Brazil. *Occasional Papers*, 20. Institute of Latin American Studies, University of London.

ANFAVEA (1996). *Anuário Estatístico 1996.* São Paulo.

ANFAVEA (1998). *Anuário Estatístico 1998*. São Paulo.

Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (Orgs.) (1997). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo: Scritta.

Arbix, Glauco e Zilbovicius, Mauro (1997). O Consórcio Modular da VW: um novo modelo de produção. *In*: Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (Orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros* São Paulo: Scritta.

Arbix, Glauco; Posthuma, Anne (1996). Lopez hits 'plateau' at plant in Brazil. *Automotive News*, 26 fev. 1996.

Assef. A. (1995). Fila na Porta: o Brasil volta ao mapa das multinacionais. *Exame*, 5 jul.1995.

Beck, Ulrich (1999). *O Ocidente Brasileiro*. Entrevista à Folha de São Paulo, 23 mai. 1999.

Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (1999). *The transformation of the automobile sector in Brazil: a new way of producing cars?* Conference 'Approaches to Varieties of Capitalism'. CRIC, ESRC, The University of Manchester, UK.

Buckley, Peter; Michie, Jonathan (Orgs.) 1996. *Firms, Organisations and Contracts*. Oxford: University Press.

Carvalho, Ruy Quadros (1997). *Restructuring and globalisation in the Brazilian automobile industry.* Gerpisa Conference, The Trajectories of Internationalisation of Firms in the Automobile Industry, Paris, June 1997.

Castro, Nadya (Org.) (1996). *A Máquina e o Equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira,* São Paulo: Paz e Terra.

Financial Times (1999). Edição de 4 ago. 1999. Disponível em: <https://www.ft.com>. Acesso em 4 ago. 1999.

Froud, Julie; Haslam, Colin; Johal, Sukhdev; Williams, Karel (1998). Breaking the Chains? A Sector Matrix for Motoring. *Competition and Change*, v. 3, p. 293-334.

Gazeta Mercantil (1999a). Edição de 11 ago. 1999.

Gazeta Mercantil (1999b). Edição de 27 jul. 1999.

Gereffi, Gary; e Korzeniewicz, Miguel (Orgs.) 1994. *Commodity Chains and Global Capitalism*. New York: Praeger

Gitahy, Leda; Bresciani, Luis Paulo (1997). *Reestruturação Produtiva e Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira.* Campinas: Unicamp, (mimeo).

Humphrey, John (1996). Os impactos das técnicas 'japonesas' de administração sobre o trabalho industrial no Brasil. *In*: Castro, Nadya (Org.) *A Máquina e o Equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.* São Paulo: Paz e Terra.

Humphrey, John (1998). *Globalisation and supply chain networks in the auto industry: Brazil and India*. Conference Paper, Geneva, 9-10 March.

Jornal do Brasil (1996). *Jornal do Brasil*, 2 nov. 1996. Disponível em: <https://www.jb.com.br/>. Acesso em 2 nov. 1996.

Lapper, R. (1998). Dancing to a slower beat. *Financial Times: Money*, 1/2 ago. 1998.

Leite, Márcia (1996). Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional. *In*: Castro, Nadya (Org.). *A Máquina e o Equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira.* São Paulo: Paz e Terra.

Luquet, Mara; Grinbaum, Ricardo (1996). Resende dá o show. *Veja*, 23 out. 1996.

Marglin, Stephen (1974). What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. *Review of Radical Political Economy*, v. 6, n. 2.

Miozzo, Marcela (1999). Globalisation and policies for industrial development. The case of the Argentinian automobile industry. UMIST, School of Management, Manchester/UK (mimeo).

Neto, F. P. (1996). Fábrica da Volkswagen deixa fase de teste. *Folha de São Paulo*, 9 dez. 1996.

New York Times (1996). *New York Times*, 19 nov. 1996. Disponível em: <https://www.nytimes.com/>. Acesso em 19 nov. 1996.

O Globo (1996). *O Globo*, 2 nov. 1996. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/>. Acesso em 2 nov. 1996.

O Globo (1999). *O Globo*, 26 ago. 1999. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/>. Acesso em 26 ago. 1999.

Parlack, Zeki (1996). The Car Workers of Bursa. *In*: Kahveci, Erol; Sugur, Nadir; Nichols, Theo. *Work and Occupation in Modern Turkey*. London: Mansell.

Posthuma, Anne (1997). Autopeças na encruzilhada: modernização desarticulada e desnacionalização. *In*: Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (Orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros.* São Paulo: Scritta.

Ramalho, José Ricardo (1997). Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In*:* Antunes, Ricardo. (Org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Rodrigues, Iram Jácome (1997). Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. *In*: Antunes, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Salerno, Mario (1997). A Indústria Automobilística na virada do século. *In*: Arbix, Glauco; Zilbovicius, Mauro (Orgs.). *De JK a FHC: a reinvenção dos carros.* São Paulo: Scritta.

Seidman, Gay (1994). *Manufacturing militance: workers' movements in Brazil and South Africa - 1970-1985*. California University Press.

Shaiken, Harry (1994). *Automation and Global Production*. University of California, San Diego, Monograph 26.

Sindipeças (1997). *O desempenho do setor de autopeças – 1996*. São Paulo.

SINDMETAL-SF (1996-1998). *Boletim 9 de novembro*. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/sind_boletins.asp?menu=comunicacao&submenu=boletins>.

The Economist. (1998). The Modular T. *The Economist*, 3 set. 1998. Disponível em <https://www.economist.com/business/1998/09/03/the-modular-t>. Acesso em 5 set. 1998.

FROM "BACK IN THE RACE" TO "PUSH TO PASS": ESTRATÉGIAS DE LUCRO DA PSA PEUGEOT-CITROËN[1]

Raphael Jonathas da Costa Lima

Introdução[2]

A permanente transformação da indústria automobilística vem, nas últimas décadas, reconfigurando o setor para além da incorporação de novas tecnologias e concepções de organização do trabalho. Ao menos desde a década de 1990, é forte a tendência das montadoras em se financeirizar (Froud, Johal e Willians, 2002), além de fazer investimentos em serviços pós-venda e em processos logísticos mais eficientes (Carmo, Sacomano Neto e Donadone, 2016).

No que diz respeito ao desenvolvimento tecnológico, movimentações recentes indicam a consolidação da tendência de carros autônomos e elétricos, cujo horizonte visa reduzir os impactos ambientais causados pela emissão de CO_2 e diminuir a dependência frente aos derivados de petróleo, cujo preço é bastante suscetível a aumentos especulativos. Trata-se, portanto, de um setor extremamente dinâmico e que vem procurando fontes alternativas de manutenção e ampliação da taxa de retorno econômico.

No que condiz à produção de veículos (carros, caminhões, ônibus, motos e utilitários), sua geografia também se modificou significativamente nos últimos anos, com a crescente importância das produções chinesa, mexicana e do Leste Europeu, indicando, ao mesmo tempo, que ocorre um acelerado processo de fragmentação e integração dessa indústria entre um sem número de países, regiões, empresas e trabalhadores. A combinação entre três

1. Esse texto é uma versão ligeiramente modificada de Lima (2020).

2. Agradecimentos à Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), pelo apoio através do edital Jovens Cientistas do Nosso Estado (JCNE), e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

variáveis (financeirização, pós-venda e processos logísticos mais eficientes) é fundamental para o entendimento do novo mapa do setor, com o aumento da relevância de países emergentes, sobretudo China, México, Rússia e daqueles menores, a exemplo da Polônia (Pavlínek, 2015).

Números apresentados por entidades patronais como a Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA) e a European Automobile Manufacturers Association (ACEA)[3] indicam que o movimento tem sido de concentração da montagem de veículos em um punhado de países, como os anteriormente mencionados, além daqueles de tradição (EUA, Japão e Alemanha se destacam).[4] Contudo, há uma lenta pulverização de marcas, rompendo-se a hegemonia das grandes corporações norte-americanas, alemãs e japonesas, e observando-se a conquista de mercado por parte das empresas sul-coreanas e chinesas.

A proposta a ser aqui desenvolvida visa contribuir com os estudos dos grupos automobilísticos a partir da interpretação das estratégias de lucro dessas organizações, conforme os seus territórios de atuação. A bem da verdade, é preciso observar a ação das empresas segundo o tipo de atribuição que cada país cumpre no mapa da indústria automobilística global, sendo alguns meros mercados (de luxo ou populares), outros já configurados como espaços geográficos designados para a montagem de veículos, ônibus, caminhões e demais utilitários e, outros, por sua vez, responsáveis pela produção de componentes para veículos, etc. O Brasil, outrora figurando entre os dez maiores fabricantes do mundo, por hipótese, vem perdendo espaço como produtor (que atende os mercados doméstico e latino-americano) e se convertendo em importador,[5] sobretudo de veículos de luxo provenientes dos países asiáticos.

O setor, portanto, é bastante representativo para a compreensão de como as mudanças, sobretudo nas tecnologias de transporte, vêm contribuindo para novos

3. Segundo a ACEA, 91,5 milhões de veículos motorizados foram produzidos no mundo em 2015. China, Europa, América do Norte e Japão/Coreia do Sul concentraram quase 80,0% da produção global.

4. "A produção global de veículos mais que duplicou desde 1975, de 33 para quase 73 milhões [de unidades] em 2007. A abertura de novos mercados na China e na Índia ajudou a impulsionar o ritmo de crescimento. Enquanto sete países respondiam por cerca de 80,0% da produção mundial em 1975, onze países eram responsáveis pela mesma parcela em 2005" (Sturgeon *et al*., 2009: 10).

5. "No setor automotivo, a partir de 2009, o Brasil começa a ser importador" (Valter Oliveira, *controller* de desenvolvimento de produto da Volkswagen Caminhões e Ônibus, então doutorando em engenharia mecânica, tecnólogo em logística e mestre em gestão estratégica pela UFRRJ. Entrevista realizada em 20 jun. 2017). A hipótese de conversão do Brasil em importador de veículos ainda precisa ser mais bem explorada e dependerá dos efeitos de políticas industriais como o Inovar-Auto e o Rota 2030 sobre a atividade produtiva, mas os números da ACEA demonstram retração no mercado nacional bem como na produção.

países se industrializarem, desfazendo assim a clássica divisão entre países industrializados e não industrializados, centrais e periféricos, do Norte e do Sul (Gereffi, 1994). Assim, um setor originalmente forte nos EUA, Alemanha, Japão, França e Itália se difundiu, passando a incorporar, em escala cada vez maior, países emergentes da Ásia, América Latina e das porções central e oriental da Europa.

Ademais, já há algum tempo a indústria automobilística é pioneira na concepção de novas tecnologias e de novos padrões de relações de trabalho. Não por acaso, o tipo de relação instaurado em fábricas instaladas em contextos geográficos variados tem sido alvo frequente de pesquisas que abarcam, por exemplo, a dimensão da organização do trabalho no chão de fábrica (Pialoux e Beaud, 2009). Nesse sentido, estão consolidados os estudos sobre o setor que versam mais a respeito da trajetória dos trabalhadores do que das firmas, destacando-se reflexões sobre trabalhadores e sindicatos em atuação local e global, sobretudo para investigações recentes enfatizando a interlocução cada vez mais global entre trabalhadores e líderes sindicais (Rombaldi e Tomizaki, 2017).

Por outro lado, permanece vago o entendimento acerca das estratégias de lucro dessas firmas, cujas estruturas de governança (Gereffi, 1994; Pegler, 2015) se revelam extremamente complexas, seja pela divisão acionária, seja pela forma como vêm empreendendo uma nova divisão internacional do trabalho através do aperfeiçoamento de suas cadeias de valor. Cabe ressaltar, portanto, que a compreensão das estratégias de mercado que orientam esses grupos precisa considerar iniciativas em termos de novos e diversificados produtos, inovações financeiras, expansão geográfica, integração vertical e controle acionário.

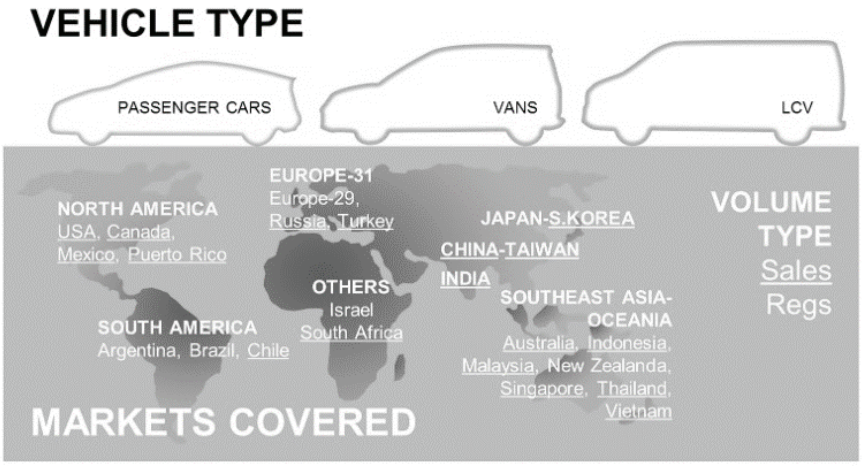
Com o objetivo de endossar essa perspectiva analítica, é aqui apresentado o caso do grupo PSA Peugeot-Citroën, que até o surgimento da Stellantis,[6] era o segundo maior grupo europeu (Isto É, 2017) e controlava quatro fabricantes de veículos: Citroën, Peugeot, DS (responsável pelo segmento de carros de luxo da montadora) e Opel/Vauxhall (recentemente adquirida da General Motors, na Alemanha). O grupo é um caso bastante representativo das mudanças em curso no setor, e os planos de expansão desenvolvidos nos últimos 15 anos ajudam a ilustrar essa afirmação. Para os propósitos da presente discussão, aborda-se detalhadamente o *Push to Pass,* plano estratégico projetado para cobrir o período de 2016 a 2021.

6. Em janeiro de 2021, os grupos PSA Peugeot-Citroën e Fiat Chrysler Automobiles se fundiram, dando origem ao grupo franco-ítalo-americano Stellantis.

1. Interpretando as estratégias de lucro dos grupos automobilísticos

O setor automotivo e suas inovações industriais, organizacionais e laborais vem perfazendo a dinâmica do capitalismo desde o final do séc. XX. Apesar de ser um setor com *players* globais muito bem definidos, atualmente é constituído por pelo menos 25 grupos, cada um deles reunindo diversas marcas que estão entre as mais vendidas, em se tratando apenas da produção de automóveis. Dessa forma, em 2016, existiam 25 grandes fabricantes de veículos, representados na Figura 1.

Figura 1. Os 25 maiores fabricantes e suas marcas, 2016



CAR MANUFACTURERS AND BRANDS

TOP 25	Known as...	Brands included
Beijing Automotive Group	Beijing	BAIC, BAIC Yinxiang, BAW, Beijing, Huansu, Weiwang
BMW Group	BMW Group	Alpina, BMW, Mini, Rolls-Royce
Chang'an Automobile Co.	Chang'an	Chana, Changan, Changhe, Hafei
Daimler AG	Daimler	Fuso, Mercedes, Mitsubishi Fuso, Smart
Dongfeng Motor Corporation	Dongfeng	Aeolus, DFSK, Dongfeng, Venucia
FAW Group Corporation	FAW	FAW, Haima
Fiat Chrysler Automobiles	FCA	Abarth, Alfa Romeo, Chrysler/Lancia, Dodge, Fiat, Iveco, Jeep, Maserati, RAM
Ford Motor Company	Ford	Ford, Lincoln
Fuji Heavy Industries Ltd.	Subaru	Subaru
Geely Automobile Holdings	Geely	Emgrand, Englon, Geely, Gleagle, Volvo
General Motors	GM	Buick, Cadillac, Chevrolet, Daewoo, GM, GMC, Holden, Opel/Vauxhall
Great Wall Motor Company Limited	Great Wall	Great Wall/Haval
Groupe PSA	PSA	Citroen, DS, Peugeot
Honda Motor Co.	Honda	Acura, Climo, Honda
Hyundai Motor Company	Hyundai	Genesis, Hyundai, Kia
JAC Motors	JAC	JAC
Mahindra & Mahindra Limited	Mahindra	Mahindra, Ssangyong
Mazda Motor Corporation	Mazda	Mazda
Mitsubishi Motors Corporation	Mitsubishi	Mitsubishi
Renault-Nissan	Renault-Nissan	Dacia, Datsun, Infiniti, Lada, Nissan, Renault, Samsung
Shanghai Automotive Industry Corporation	SAIC	Baojun, Maxus, MG, Roewe, Wuling
Suzuki Motor Corporation	Suzuki	Suzuki/Maruti
Tata Motors	Tata	Jaguar, Land Rover, Tata
Toyota Motor Corp.	Toyota	Daihatsu, Hino, Lexus, Scion, Toyota
Volkswagen AG	VW Group	Audi, Bentley, Bugatti, Lamborghini, MAN, Porsche, Seat, Skoda, Volkswagen

Fonte: Jato Dynamics Ltd. (2016: 2).

No entanto, a despeito da presença cada vez mais significativa de grupos emergentes, como a Tata Motors, a JAC Motors e a Shanghai Automotive Industry Corporation (SAIC), o setor continua a ser marcadamente dominado pelas empresas mais tradicionais, como o grupo Volkswagen e a General Motors (cf. Quadro 1 na sequência).

Quadro 1. Os 25 maiores fabricantes por volume de vendas no 1º trimestre de 2016

Grupos	Unid.	Mudança Q1 2015-206	Maior mercado		Principal causa de	
			País	% do total de vendas	Crescimento	Decrescimento
VW Group	2.426	+1%	China	39%	China	Brasil
Toyota	2.178	0%	Japão	28%	China	Japão
Renault-Nissan	1.949	+2%	EUA	21%	EUA	Rússia
GM	1.725	-1%	EUA	40%	Canadá	Brasil
Hyundai	1.637	0%	China	23%	Coreia do Sul	China
Ford	1.527	+7%	EUA	42%	China	Brasil
Honda	1.162	+4%	EUA	31%	China	Japão
FCA	1.144	+4%	EUA	48%	Itália	Brasil
PSA	744	+3%	França	24%	Itália	Reino Unido
Suzuki	666	-1%	Índia	49%	Índia	China
SAIC	625	+12%	China	99%	China	
Daimler	574	+14%	China	19%	China	EUA
BMW Group	552	+6%	China	23%	China	EUA
Chang'na	396	-2%	China	99%	-	China
Mazda	370	0%	Japão	19%	Tailândia	EUA
Geely Group	256	-1%	China	59%	EUA	China
Dongfeng	241	+8%	China	99%	China	
Great Wall	235	+6%	China	99%	China	
Subaru	234	-3%	EUA	57%	EUA	Japão
Mitsubishi	207	-7%	Japão	17%	Tailândia	Brasil
Tata Group	205	+6%	Índia	35%	Reino Unido	Índia
Beijing	173	+26%	China	99%	China	-
Mahindra	149	+16%	Índia	77%	Índia	Coreia do Sul
FAW	119	-7%	China	99%	-	China
JAC	118	+53%	China	99%	China	-

Fonte: Jato Dynamics Ltd. (2016: 5).

Dos dez maiores fabricantes de automóveis do mundo em 2016 (segundo o número de vendas), nove foram constituídos ainda na primeira metade do séc. XX e apenas um – a Hyundai – tem menos de 50 anos. Dos oito grupos fundados antes de 1950, sete têm mais de 80 anos, o mais antigo deles sendo a Ford Motor Company, constituída em 1903. Ou seja, é um setor cuja força está concentrada em poucos grupos pertencentes a um punhado de países (EUA, França, Itália, Alemanha, Japão e Coreia do Sul).[7] Com o surgimento de práticas como fusões e alianças estratégicas, esses grupos também desenvolveram cruzamentos de ações, o que tende a estreitar ainda mais a concentração de mercado.

Há um enorme simbolismo em torno da trajetória dos inúmeros grupos empresariais que deram origem às montadoras, alguns familiares, outros constituídos e impulsionados pelo Estado. Esses grupos há décadas vêm introduzindo inovações em termos organizacionais, gerenciais e tecnológicos (Chandler, 1992), reproduzidas *a posteriori* por grupos atuantes em setores econômicos bastante heterogêneos. Além disso, conforme salienta Boyer (2009), para resolver o problema da maximização do lucro em tempos de contingências, essas empresas costumam implementar estratégias de lucro baseadas em um pequeno número de alavancas de ação (busca de rendimento de escala, diversificação, reatividade à conjuntura, qualidade e inovação).[8]

A trajetória da maior parte desses grupos automobilísticos aponta para a não exclusividade de um único modelo produtivo (Boyer *et al.*, 2001), para a inexistência de comportamentos similares em todos os locais onde eles atuam e indica que as configurações de Estado, ou de cultura política, como assinala Dobbin (1994), não são idênticas. Nesse sentido, os trabalhos ligados à teoria da regulação (Boyer, 2009; Boyer e Freyssenet, 2001; Lipietz, 1988), ao fazerem um importante contraponto aos *insights* trazidos pelos pesquisadores do projeto International Motor Vehicle Program (IMVP) do Massachussets Institute of Technology (MIT) (Womack, Jones e Ross,

7 Quando considerados os cinquenta maiores fabricantes de veículos de diversas categorias (ônibus, motos, etc.), há uma quantidade maior de montadoras chinesas (BYD, Guangzhou Auto, Hunan Jiangnan, Xiamen King Long, etc.), além de empresas do Irã (Saipa), da Rússia (Avtovaz, Gaz e Uaz), da Malásia (Proton) e outra indiana (Ashok Layland). Para mais informações, ver Sturgeon, Chagas e Barnes (2017).

8. De acordo com Boyer (2009), essa prerrogativa de compreender a evolução do setor ao longo de um século e com base nas estratégias de lucro é que vem orientando as pesquisas no âmbito da Réseau International de l'Automobile (Gerpisa), que congrega pesquisas interdisciplinares sobre indústria automobilística em nível global.

2004), indicam que as estratégias de lucro das montadoras (De la Garza, 2014; Boyer e Freyssenet, 2001) para um tipo determinado de produto (veículos) respondem fundamentalmente à combinação de três variáveis: política de produto; organização produtiva e relações de trabalho.

Segundo o projeto norte-americano, há um movimento de convergência de modelos na indústria automotiva, afirmação alvo de críticas, uma vez que desconsidera as realidades produtivas que diferenciam os países (Cardoso, 2001). A teoria da regulação,[9] por sua vez, interpreta a construção e o desenvolvimento dos modelos produtivos segundo realidades nacionais, sem, contudo, homogeneizar trajetórias de grupos industriais originados em um mesmo país. Isto é, a dualidade um tanto superficial entre os modelos fordista e japonês (toyotista) presente mesmo em autores (Lipietz, 1988) fiéis a argumentos Estado-cêntricos (fordismo + bem-estar social, em razão da conjugação entre macroeconomia e regulação institucional) não apresenta base empírica suficientemente consistente porque as empresas possuem diferenças muito marcantes dentro de uma mesma realidade sociopolítica e cultural.

A título de ilustração, enquanto a Toyota empreendeu um movimento de redução de custos (a produção enxuta), a Honda, também japonesa, apostou na inovação e na segmentação de mercado. Essa e outras diferenças nacionais, como as diferenças de trajetórias entre General Motors e Ford, nos EUA, descritas por Lung (2004), ressaltam que as empresas precisam ser analisadas em termos de estratégias próprias, tanto alimentando a infinita agenda sobre o setor quanto complexificando o problema da ação em ambientes institucionais múltiplos. Além disso, a estratégia de lucro das firmas precisa ser compatível com o regime de crescimento e com o modelo de distribuição da renda nacional (Boyer 2009), de modo que é inviável qualquer esforço para transpor estratégias de sucesso de um espaço econômico para outro.

Em outros termos, as análises precisam considerar simultaneamente as estratégias de lucro de cada firma, bem como as especificidades institucionais de cada Estado-nação.

9. A teoria da regulação se insere, primeiramente, na tradição marxista (em especial, a obra de Michal Kalecki) a fim de tratar da queda tendencial do lucro e, em segundo lugar, na tradição de apresentar a história do capitalismo inserida em mudanças nas relações entre o Estado e os diversos agentes que compõem a rotina da economia, como os financistas e os produtores. No entanto, o principal argumento em consonância com os estudos sobre a indústria automobilística é o deslocamento da análise de um modelo de produção invariante à tentativa de interpretar as variedades de capitalismo (Boyer, 2009).

As perguntas que orientam tal reflexão se coadunam às preocupações levadas a cabo pelos autores franceses associados à teoria da regulação, isto é, quando uma montadora opta, por exemplo, por construir uma nova planta em uma localidade que a literatura convencionalmente chama de *greenfield,* o que está em questão é o que produzir (política-produto), como produzir (organização produtiva), e em que condições produzir (relação salarial).

No entanto, pouco se discutiu acerca das variações nas estratégias de lucro aplicadas pelas firmas automobilísticas e que se inspiram fundamentalmente em configurações socioprodutivas (ou modelos) por elas assumidas (Boyer e Freyssenet 2001), que tendem a considerar e a respeitar as mudanças regulatórias e institucionais com as quais uma firma se depara conforme se desloque territorialmente. Em uma clara aproximação com essa interpretação, De la Garza (2014) emprega o conceito de configuração sociotécnica, com um enfoque mais concentrado na agência para afirmar que essas empresas, de certa forma, têm voz e fazem escolhas a partir de determinados quadros teóricos que incluem cultura laboral e gerencial, nível tecnológico, organização e relações de trabalho e perfil da mão de obra, fatores esses capazes de interferir em sua produtividade e competitividade.

Por outro lado, quadros teóricos alternativos foram desenvolvidos com o propósito de apreender as especificidades dos territórios e das cadeias produtivas ou, em outros termos, introduzir uma dimensão de agência demarcada pela história dos encadeamentos lógicos a partir de comportamentos supostamente fundamentais dos atores (Pegler, 2015). Nesse sentido é que são esboçadas tendências teóricas como o modelo das cadeias globais de *commodities* (CGCs) (Gereffi, 1994), já representando um primeiro movimento de reconhecimento do deslocamento da centralidade dos países para as corporações transnacionais no controle da economia global no pós-Segunda Guerra Mundial. Gereffi (1994) elabora um sofisticado mecanismo de análise disposto a interpretar questões e assuntos de ordem industrial, como, por exemplo, o poder de coordenação e de controle das corporações sobre as operações da cadeia de suprimentos em mais de um país, sem necessariamente se observar sua presença física nesses variados territórios.

O modelo da CGC introduz a dimensão do poder da análise das relações interfirmas e é um protótipo do modelo mais sofisticado das cadeias globais de valor (CGVs), elaborado pelo próprio autor e colegas (Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2005) *a posteriori.* Dessa vez, o foco recai mais claramente na criação e na captura de valor a partir de atividades econômicas que produzem

bens ou serviços, indo da produção (transformação física, seguida dos mais variados serviços produtivos) até a chegada aos consumidores. A CGV reconhece e assinala que há fragmentação geográfica da produção, porém, uma vez que seu foco recai em assuntos de ordem industrial (como a relação entre uma empresa transnacional e seus fornecedores principais), ela não prioriza em suas análises o importante papel de formuladores de políticas, movimentos sociais e sindicais na limitação da captura de valor pelas corporações. Outrossim, como fazem a teoria das variedades de capitalismo e a teoria da regulação, reconhece haver limitações estruturais importantes colocadas à ação dessas mesmas empresas pelos variados contextos institucionais (política comercial, por exemplo) nos quais tendem a se inserir.

O poder, portanto, é o que torna o funcionamento de qualquer cadeia produtiva algo eminentemente sociológico. Na perspectiva das redes globais de produção – RGP (Dicken 2010; Henderson *et al*. 2011), o poder surge como uma relação em movimento, e as peculiaridades socioculturais das geografias se tornam proeminentes e reconhecidas. Essa literatura gradualmente desloca o foco da firma para a rede global e identifica nos agentes sociais da escala micro forças potencialmente capazes de interferir nos processos econômicos. Em outros termos, há claramente um esforço de tornar factível a existência de um enraizamento da ação econômica moldada diferentemente pelos territórios, bem no sentido daquilo que apregoa a Sociologia Econômica (Granovetter, 2007).

Embora as propostas da RGP e da CGV diagnostiquem a importante questão do poder nos elos que compõem a cadeia, há algumas diferenças notáveis entre essas perspectivas, como o fato de a CGV se concentrar na busca do entendimento de como ocorre o *upgrading* industrial, que se torna particularmente importante em se tratando de países em desenvolvimento, que visam maior integração na economia global e, mais particularmente, na rede de produção automotiva internacional (Pavlínek, 2015). Já na abordagem da teoria da regulação, a assimetria de poder não se coloca como um problema de fato, e a geografia aparece como uma variável apenas secundária, uma vez que o foco recai sobre a configuração socioprodutiva (Boyer e Freyssenet, 2001) ou sociotécnica (De la Garza, 2014). E não se coloca em disputa a política-produto, nem a organização produtiva e muito menos a relação salarial, fruto de acordos entre os atores sociais envolvidos. No modelo da RGP, a produção e a captura de valor orientam a análise, cujo alvo tende a ser a dinâmica do embate que opera no processo de produção, que tem nos trabalhadores o elo mais fraco.

As abordagens da CGV e da RGP são potencialmente capazes de apreender a dimensão produtiva e sua interface com os territórios. São, contudo, limitadas no que condiz ao entendimento das transformações da firma, exatamente por não conseguirem (ou não se esforçarem) para sobrepujar a escala da produção. Como Sturgeon *et al*. (2009) assinalam, a escala analítica da CGV se concentra na montagem e na fabricação de componentes. No caso do modelo da RGP, apesar do mérito de reconhecer e assinalar as assimetrias de poder, reside a dúvida acerca da sua capacidade em apreender a dimensão da evolução tecnológica. De acordo com os autores, esses são segmentos da cadeia que podem ser mais facilmente separados dos mercados finais, diferentemente dos segmentos de venda e pós-venda de veículos. Por sua vez, o modelo RGP estrutura-se mais fortemente a partir da escala geográfica, triangulando instituições, firmas e atores sociais (sindicatos e movimentos sociais) em uma configuração que privilegia mais explicitamente o enraizamento da ação econômica (Granovetter, 2007) e as relações de poder que perpassam a produção de (mais) valor.

Tal esforço em olhar a dimensão geográfica da atuação das montadoras vai de encontro à grande parte da produção acadêmica nacional que investigou o setor nas últimas décadas. Tradicionalmente, o foco tendeu a recair sobre a evolução da produção no país, indo da primeira fábrica da Ford, instalada em 1919 para a montagem de kits *completely knocked down* (CKD) importados dos EUA, passando, a partir da década de 1950, por uma política industrial forte, que resultou no aumento da competitividade da produção nacional, com a instalação de diversas montadoras (Mercedes-Benz, Toyota, Volvo, etc.), notadamente no ABC Paulista, até, finalmente, a década de 1990, quando o Novo Regime Automotivo (NRA) e experiências tripartites, como a Câmara Setorial da Indústria Automobilística, ajudaram a oxigenar um setor em crise desde o início dos anos 1980 (Cardoso, 2001). Esse viés explicativo se concentrou em interpretar a relocalização da produção em *greenfields* e nas suas interlocuções com os atores locais. Por essa perspectiva tradicional, *brownfields* produtivos, como o ABC paulista, seriam descartados pelas montadoras em busca de novas localizações escolhidas com base nas seguintes vantagens comparativas: baixa densidade sindical, baixo custo da mão de obra, e acesso facilitado a mercados. Contudo, como resposta, o território (sindicatos, movimentos sociais, poder público, etc.), em um movimento de amadurecimento institucional, conseguiria desenvolver habilidades que lhe permitiriam interferir nas decisões e ações das empresas.

É bastante razoável a tese segundo a qual as culturas políticas nacionais (e não locais) ajudam a moldar as instituições do desenvolvimento econômico (Gerschenkron, 2015) e as estratégias de lucro das empresas (Dobbin, 1994), e que, nesse sentido, fatores como a história, a cultura, a luta de classes e o Estado influenciam a organização das firmas. Porém, por hipótese, é possível que essas interferências sejam inócuas ou apenas residuais em se tratando de estratégias de lucro desses grupos automobilísticos, uma vez que, conforme argumentam Frigant e Lung (2001), suas decisões parecem refletir muito mais uma dimensão de retorno financeiro aos *shareholders,* tornando-se fundamental analisar a dimensão da governança corporativa dessas empresas (Fligstein, 2001).

Assim, as investigações sobre os grupos automobilísticos (e não simplesmente montadoras) gradativamente precisam incorporar as pressões do mercado de capitais da forma como já consideravam o mercado de produtos, isto porque as estratégias de lucro desses grupos há pelo menos 20 anos incorporaram a dimensão da financeirização[10] e vêm aperfeiçoando seus portfólios, seja sob a forma de prestação de serviços de pós-venda (a "indústria" da reposição de acessórios com defeito, por exemplo), seja através do que Froud *et al*. (2002) chamaram de "automobilidade" (isto é, ofertando mobilidade individual através de mecanismos inovadores, como o compartilhamento, ao invés de vender carros). Ou seja, ao apostar suas fichas em finanças e serviços, essas corporações vêm convertendo seu modelo de negócios de uma estratégia centrada no produto para outra centrada no consumidor. E é bastante provável que, a médio e longo prazos, esse setor ingresse em uma agenda "semi pós-industrial", abandonando em definitivo o paradigma do produto que vislumbra apenas a permanente demanda por aquisição de carros novos, e assumindo a perspectiva de prestação de serviços.

Portanto, a discussão focada na imersão geográfica das montadoras é relevante quando se fala da dimensão da produção, mas limitada quando o que se pretende discutir é a forma segundo a qual o contexto institucional é capaz de moldar a ação de corporações que, cada vez menos, pautam o seu negócio no controle e no gerenciamento de fábricas e no mercado

10. Por "dimensão da financeirização" entende-se a combinação entre, por um lado, o esforço das montadoras, de maneira geral, em se manterem como negócios atraentes aos seus acionistas, alguns deles poderosos grupos de investimento; e, por outro, a participação de atividades financeiras vinculadas à produção, notadamente as vendas a prazo e o *leasing,* na composição da lucratividade, o que algumas análises recentes indicam já representar em torno de 45,0% do total do lucro de algumas dessas empresas (Carmo, Sacomano Neto e Donadone, 2016).

de produtos automotivos, visto que esse tem se revelado crescentemente deficitário para empresas que possivelmente resistem a estancar sua produção em países centrais em função dos compromissos sociais assumidos em tempos de predomínio de um Estado de bem-estar social (Froud *et al.* 2002). Em outros termos, compromissos institucionais rígidos asseguram a perseverança da ideia de produção no seio dessas empresas.

2. *A costumer-driven revolution*: a reformulação orgânica do grupo PSA Peugeot-Citroën

A PSA Peugeot-Citroën controlava as marcas Peugeot, Citroën, DS e Opel/Vauxhall antes da emergência do grupo Stellantis, em 2021. A primeira daquelas marcas, a Peugeot, foi fundada em 1885, como uma fabricante de bicicletas, e converteu-se em Société des Automobiles Peugeot, em 1897, produzindo seus 500 primeiros carros em 1900. A Citroën, por sua vez, fundada por André Citroën, lançou o Tipo A em 1919, um dos primeiros veículos europeus a recorrer ao sistema de produção em massa. A empresa passou por diversas crises, sendo adquirida pela família Michelin em 1936, a qual veio a passar o controle acionário (38,2%) à Peugeot em 1974 (Frigant e Lung, 2001; Scalera, 2014).

De acordo com Frigant e Lung (2001), a fusão das duas montadoras foi consolidada em 1976, a partir da instituição da *holding* PSA Peugeot-Citroën, que passou a controlar as atividades do grupo, levando-o, nos anos seguintes, a se converter na segunda maior montadora europeia, atrás apenas da Volkswagen. Somente em 2015, o grupo vendeu 3 milhões de veículos no mundo, obtendo um faturamento de 54 bilhões de euros. Suas atividades abrangem também o financiamento (Banque PSA Finance) e os equipamentos automotivos (Faurecia). A divisão acionária do grupo manteve-se favorável à família Peugeot (Établissements Peugeot Frères – EPF) até 2013, quando possuía 25,3% das ações. Em 2016, a EPF, a Dongfeng Motor, de Hong Kong, a montadora chinesa International Co., Limited (DMHK) e a Societé de Gestion de Participations Aéronautiques (Sogepa), *holding* controlada pelo governo francês, controlavam 13,7% das ações (PSA Peugeot-Citroën, 2016a).

Recentemente, o grupo lançou o *Push to Pass,* plano de desempenho e crescimento orgânico disposto a cobrir o período de 2016 a 2021. A proposta seria atender às necessidades de mobilidade dos clientes ao antecipar a mutação dos usos do automóvel, capitalizando a dinâmi-

ca de eficiência, excelência operacional e agilidade. Quando lançado, o plano previa investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D) controlados e uma rigorosa gestão dos custos de produção e dos custos fixos. Esse plano elevou o nível de desempenho estrutural do grupo PSA ao fixar os seguintes objetivos: uma margem operacional corrente média de 4,0% para a divisão Automotiva, no período 2016-2018, e uma meta de 6,0% para 2021; um crescimento de 10,0% do faturamento do grupo, entre 2015 e 2018, visando 15,0% suplementares até 2021 (PSA Peugeot-Citroën, 2016b). Para atingir tais objetivos, a empresa apostou na evolução do seu modelo econômico e na criação de valor ao otimizar a exploração da sua base atual de clientes e ampliá-la graças à digitalização (Indústria 4.0), ao desenvolvimento de novos modelos pautados em eficiência energética, e ao que define como conjunto de ofertas multimarcas do pós-venda, isto é, *leasing,* veículos seminovos, gestão de frotas e, sobretudo, serviços de mobilidade.

O desenvolvimento das marcas Peugeot, Citroën, DS, Vauxhall e Opel se apoia em: a) um altíssimo nível de qualidade dos produtos e serviços, base da política de fixação dos preços das marcas; b) um plano de produtos ofensivo, com 26 veículos particulares e 8 veículos utilitários, incluindo uma picape de 1 tonelada, permitindo o lançamento de "um novo veículo por região, por marca, por ano" (PSA Peugeot-Citroën, 2016b); e c) uma estratégia tecnológica rica e pertinente, com o lançamento de sete veículos híbridos recarregáveis e quatro veículos elétricos, e a implementação do programa de veículos conectados e autônomos.

Sob a gestão do presidente Carlos Tavares, o *Push to Pass* se escorou na proposta de uma "revolução impulsionada pelo cliente" para orientar seus investimentos na direção do desenvolvimento de um portfólio de soluções pautadas em mobilidade. Com esse plano, o grupo tem a expectativa de atingir um crescimento rentável em todas as regiões[11] onde está presente. O *Push to Pass* constituía uma primeira etapa rumo à visão do Grupo PSA como "uma montadora de automóveis mundial na ponta da eficiência e fornecedora de serviços de mobilidade de referência" (PSA Peugeot-Citroën, 2016b).

11. Nenhuma marca da PSA atua nos EUA desde 1991, quando a Peugeot se retirou, após dez anos, motivada pela baixa aceitação e pela elevação dos custos de produção. Recentemente, o grupo anunciou o retorno ao mercado norte-americano através da própria Peugeot (UOL, 2019).

Assim, segundo o então presidente mundial do grupo PSA Peugeot-Citroën:

> Baseados em fundamentos revigorados, vamos lançar uma ofensiva mundial em termos de produtos e tecnologia. Graças a uma maior agilidade, estamos preparados para mudar o paradigma e antecipar as mutações do uso do automóvel. Nossa transformação digital fará do Grupo PSA uma empresa conectada com os seus clientes. Com o Plano *Push to Pass,* vamos assegurar o crescimento orgânico rentável da PSA (PSA Peugeot-Citroën, 2016b).

O *Push to Pass* substituiu o *Back in the Race,* plano constituído para cobrir o período de 2014 a 2018. Esse dividiu-se em quatro iniciativas: fortalecimento mundial das três marcas do grupo (Peugeot, Citroën e DS), com reposicionamento de suas linhas de produtos com vistas à complementaridade; plano mundial para os produtos, com redução progressiva das linhas de veículos do grupo para 26 modelos até 2020 e melhor utilização das plataformas e investimentos em P&D; foco em uma reestruturação diferenciada em cada região do mundo, a partir da implantação de uma nova organização mundial estruturada em seis grandes regiões – Eurásia, Europa, Oriente Médio/África, América Latina, China e Ásia-Pacífico; e modernização de fábricas, com vistas ao aumento da competitividade, em paralelo à contínua redução dos custos e estoques, especialmente na Europa (Automotive Business, 2014).

O *Back in the Race* foi um plano, no mínimo, paradoxal, pois, apesar de prever um enxugamento da linha de produtos, preservou linhas de atuação aparentemente pouco expressivas para a PSA Peugeot-Citroën, como plantas antigas, robustas e pouco lucrativas na França. A hipótese é que os compromissos institucionais explicam a insistência em manter plantas como a histórica fábrica de Sochaux, uma das cinco unidades de produção do grupo na França, ao lado de Poissy, Rennes, Sevelnord e Mulhouse.

Principal fábrica das onze detidas pelo grupo PSA Peugeot-Citroën, conforme apresenta, na sequência, o Quadro 2, Sochaux foi reestruturada recentemente a um custo de € 200 milhões para atingir a capacidade de produzir até 400 mil veículos por ano, incluindo sucessos comerciais, como o Peugeot 3008. A insistência em manter essa planta em funcionamento contradiz o conteúdo do plano *Back in the Race,*

cujo horizonte previa a retração de custos e estoques na Europa, com o progressivo direcionamento ao mercado asiático, via parceria com a Dongfeng Motors. Como o Estado francês é proprietário de 13,7% do capital do grupo através da Sogepa, aí pode estar a razão para a manutenção e até a ampliação dos investimentos na França. Trata-se aqui de um caso ilustrativo da adequação das estratégias de lucro aos compromissos institucionais assumidos, exatamente de acordo com a tipologia elaborada por Dobbin (2005), segundo a qual o governo historicamente tem sido "um guardião e planejador de indústrias-chave na França" (Dobbin, 2005: 35).

Quadro 2. Centros de Produção da PSA Peugeot-Citroën, 2015

Centros de produção	Modelos produzidos em dezembro de 2015	Produção 2014	Produção 2015
Madri (Espanha)	207 CC, C4 Cactus	59.900	87.300
Mangualde (Portugal)	Partner, Berlingo	53.500	46.600
Mulhouse (França)	208, C4, DS4	246.900	255.400
Buenos Aires (Argentina)	207 HatchBack, 308, 408, C4 e C4 Lounge, Partner, Berlingo	57.600	56.900
Poissy (França)	208, C3, DS3, DS3 Cabrio	258.500	221.900
Porto Real (Brasil)	208, Novo C3, C3 Aircross, C3 Picasso	90.700	66.700
Rennes (França)	C5, C5 Tourer, 508, 508 SW, 508 RXH, 508 HY	66.800	65.400
Sevelnord (França)	Expert, Jumpy	60.800	65.000
Sochaux (França)	308, 308 CC, 308 SW, 3008, 3008 HY, 5008, DS5, DS5 HY	313.900	364.700
Trnava (Eslováquia)	208, C3 Picasso	255.200	303.100
Vigo (Espanha)	301, C-Élysée, C4 Picasso, Grand C4 Picasso, Berlingo, Parner, Berlingo eletric, Partner eletric	379.100	407.100

Fonte: PSA Peugeot-Citroën (2016a).

Nesse momento, as fontes de receita do Grupo PSA Peugeot-Citroën dividiam-se em três segmentos. O primeiro é o de *empresas de fabricação e vendas,* composto pelas subdivisões Peugeot-Citroën DS e Opel/Vauxhall. O segundo é o *segmento de empresas de equipamentos automotivos*, no qual cabe destacar a atuação da Faurecia, fabricante de assentos,

dispositivos tecnológicos de controle de emissões e sistemas interiores, com presença em 33 países,[12] e que integra um seleto grupo 56 empresas (as chamadas fornecedoras globais, como a Bosch e a Goodyear) em condições de vender componentes para diversas montadoras (Sturgeon, Chagas e Barnes, 2017).

Contudo, ao passo que a produção de veículos e componentes continua a ocupar posição de destaque na estratégia corporativa desse grupo automobilístico, é perceptível o avanço do *segmento de empresas financeiras,* especialmente, no que tange ao percentual de retorno sobre a receita, que saiu de 19,8% para 47,2% em cinco anos, conforme Tabela 1 na sequência. Desde 1982, o Banque PSA Finance representa um importante braço operacional do grupo, tendo até 2011 financiado a venda de cerca de 843 mil veículos das marcas Peugeot e Citroën, em 23 países, nas modalidades de empréstimo convencional, *leasing* e contrato de recompra (quando o veículo é revendido para a concessionária). Em 2017, o banco, em conjunto com o BNP Paribas Personal Finance, expandiu sua atuação, com a aquisição conjunta de todas as operações europeias da GM Financial, englobando as marcas existentes do Opel Bank, Opel Financial Services e Vauxhall Finance (PSA Peugeot-Citroën, 2019).

Tabela 1. Comparação das fontes de lucratividade por segmento, 2014-2018

Resultado por setor	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
PSA Peugeot-Citroën					
Segmento de fabricação e vendas e segmento de equipamentos automotivos (em milhões de euros)					
Receita	51.592	54.676	54.030	62.256	74.027
Lucro operacional recorrente	797	2.733	3.235	3.991	5.689
% retomo sobre a receita	1,5	5,0	6,0	6,4	7,7
Segmento financeiro (Banque PSA Finance) (em milhões de euros)					
Receita	1.703	1.601	1.405	1.476	1.989
Lucro operacional recorrente	337	514	571	632	939
% retomo sobre a receita	19,8	32,1	40,6	42,8	47,2

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos relatórios anuais da PSA Peugeot-Citroën (2014 - 2019).

12. A PSA também já foi controladora majoritária da Gefco, uma das maiores empresas de logística industrial do mundo e com operações em 150 países (PSA Peugeot-Citroën, 2012).

Conclusão

Sociologicamente pouco estudado em dimensões que transcendem a esfera da produção, o setor automotivo vem se revelando como tema de enorme potencial de pesquisa em função do movimento disruptivo que experimenta a partir de mudanças como a introdução do motor elétrico, dos veículos autônomos e do serviço de compartilhamento. O seu dinamismo tecnológico e a capacidade que vem demonstrando de produzir novos significados para o automóvel, como forma de acompanhar as mudanças no perfil dos consumidores, são aspectos que o tornam essencial a uma sociologia econômica inclinada a investigar processos associados à firma, especialmente no que tange às estratégias de conquista de mercado (Fligstein e Dauter, 2012).

A trajetória do Grupo PSA Peugeot-Citroën foi escolhida para ilustrar esse argumento, ao revelar com clareza o entrelaçamento de diversos mercados, como o de produtos industriais e o de produtos financeiros. No caso dos produtos financeiros, cabe destacar todo o lastro de negócios possibilitado pelas atividades do Banque PSA Finance. Também é importante frisar o poder conquistado, nessa e em outras corporações, por *shareholders* geograficamente pulverizados e desprendidos de amarras institucionais sólidas. Nesse sentido, fica evidenciada uma nova concepção de controle (Fligstein, 2001) na qual essas corporações se comprometem fundamentalmente a remunerar os acionistas através de variados instrumentos de mercado, como a recompra de ações, não necessariamente associados à produção industrial.

A principal conclusão extraída dessa constatação é que as recentes transformações do grupo através dos planos *Back in the Race* e *Push to Pass* devem ser compreendidas a partir de abordagens mais sistêmicas capazes de reconhecer que as suas estratégias de lucro há tempos já são diversificadas, projetando-se ao menos em quatro direções: produção e venda, financeirização, prestação de serviços específicos (compartilhamento e conectividade) e pós-venda (manutenção, reciclagem de peças e acessórios, seguros, revenda de veículos seminovos, etc.). Diversificação talvez seja o termo mais adequado para expressar o conjunto de alavancas de ação (Boyer, 2009) colocado em curso pelo grupo através do *Push to Pass*, porque demarca uma nova concepção de produto, ou melhor, de serviço prestado aos consumidores, com rápida ascensão da ideia de (auto) mobilidade, como sugeriram Froud, Johal e Willians (2002). Ou seja, o negócio do futuro não é a venda de carros, mas a venda da mobilidade como serviço.

Não obstante, ainda que o horizonte seja a mobilidade, a análise do *Push to Pass* aponta para um cruzamento entre estratégias de lucro diversificadas e configurações institucionais e de mercado específicas que se influenciam mutuamente. É assim que se compreende a resiliência em se manter o paradigma da venda de automóveis como modelo de negócio hegemônico em países emergentes, como o Brasil. Além do perfil do consumidor, há a preservação de políticas industriais cujo esforço mais ou menos desenvolvimentista pressiona pelo aumento da produção e pela construção de novas plantas, indicando a interferência da (economia) política na (re)configuração do negócio dessas firmas. O porquê de esses grupos automobilísticos ainda produzirem automóveis será uma indagação muito reproduzida nos próximos anos e decisiva no sentido de levar à compreensão de como se conjugam estratégias das firmas, estruturas sociais e instituições nacionais diversas.

Bibliografia

Automotive Business (2014). PSA Peugeot-Citroën anuncia plano de recuperação para 2014-2018. *Automotive Business*, 14 abr. 2014. Disponível em <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/psa-peugeot--citroen-anuncia-plano-de-recuperacao-para-2014-2018/>. Acesso em 05 mai. 2017.

Boyer, Robert (2009). *Teoria da regulação: os fundamentos.* São Paulo: Estação Liberdade.

Boyer, Robert; Michel Freyssenet (2001). *Los modelos productivos*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.

Cardoso, Adalberto Moreira (2001). A nova face da indústria automobilística brasileira: a tese da convergência revisitada. *Novos Estudos Cebrap,* 61, p. 109-129.

Carmo, Marcelo José; Sacomano Neto, Mário; Donadone, Júlio César (2016). Análise da financeirização no setor automotivo: o caso da Ford Motor Company. Congresso Nacional de Administração, Goiânia. XXI - CONAD - A Administração na era da informação, *Anais XXI,* p. 493-506. Disponível em <https://conad.adm.br/upload/anaisCONAD2016.pdf>. Acesso em 7 jun. 2017.

Chandler, Jr.; Alfred, D. (1992). The emergence of managerial capitalism. *In:* Granovetter, Mark; Swedberg, Richard (Orgs.) *The sociology of economic life*, p. 131-158. Oxford: Westview Press.

De la Garza Toledo, Enrique (2014). Empresas transnacionales, discusiones teóricas para su estudio. *Trabajo,* 8, p. 5-26.

Dicken, Peter (2010). *Mudança global. Mapeando as novas fronteiras da economia mundial* Porto Alegre: Artmed.

Gereffi, Gary (1994). The organization of buyer-driven global commodity chains: how U.S retailers shape overseas production networks. *In:* Gereffi, Gary; Korzeniewicz, Miguel (Eds.) *Commodity chains and global capitalism*, p. 95-122. Westport: Praeger.

Gereffi, Gary; Humphrey, John; Sturgeon, Timothy (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, v. 12, n. 1, p. 78-104.

Gerschenkron, Alexander (2015). *O atraso econômico em perspectiva histórica e outros ensaio.s* Rio de Janeiro: Contraponto.

Granovetter, Mark (2007). Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE Eletrônica* v. 6, n. 1, p. 1-41.

Fligstein, Neil (2001). *The architecture of markets. An economic sociology of twenty-first century capitalist societies.* Princeton: Princeton University Press.

Fligstein, Neil; Luke Dauter (2012). A Sociologia dos mercados. *Caderno CRH,* v. 25, n. 66, p. 481-504.

Frigant, Vincent; Lung, Yannick (2001). Are the French Car Companies, PSA and Renault, the European Automobile Industry's Champions of Shareholder Value? *CGEP Project Paper*, April, 2001. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/228730336_Are_the_French_Car_Companies_PSA_and_Renault_the_European_Automobile_Industry%27s_Champions_of_Shareholder_Value>.

Froud, Julie; Johal, Sukhdev; Williams, Karel (2002). New Agendas for Auto Research: financialisation, motoring and presente day capitalism. *Competition and Change,* v. 7, n. 1, p. 1-11.

Henderson, Jeffrey; Dicken; Peter; Hess, Martin; Coe, Neil; Wai-Chung Yeung, Henry (2011). Redes de produção globais e a análise do desenvolvimento econômico. *Revista Pós-Ciências Sociais*, v. 8, n. 15, p. 143-170.

Isto É (2017). Peugeot-Citroën compra Opel e se torna 2ª maior da Europa. *Isto É*, 6 mar. 2017. Disponível em <https://istoe.com.br/peugeot-citroen--compra-opel-e-se-torna-2a-maior-da-europa/>. Acesso em 10 mai. 2017.

Jato Dynamics Ltd. 2016. Global car market. New-car sales 2016-Q1. Jato Dynamics. Disponível em: <https://www.jato.com/wp-content/uploads/2016/06/JATO-Global-Car-Sales-2016-Q1.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2017.

Lima, Raphael Jonathas da Costa (2020). From "Back in the race" to "Push to pass": estratégias de lucro da PSA Peugeot-Citroën. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, v. 20, p. 119-132.

Lipietz, Alain (1988). Reflexões sobre uma fábula. Por um estatuto marxista dos conceitos de regulação e de acumulação. *Dados: Revista de Ciências Sociais,* 31, p. 87-109.

Lung, Yannick (2004). The changing geography of the European automobile system. *International Journal of Automotive Technology and Management*, 4, n. 2-3, p. 137-165.

Pavlínek, Petr (2015). The impact of the 2008-2009 crisis on the automotive industry: global trends and firm-level effects in Central Europe. *European Urban and Regional Studies* 22, (1): 20-40.

Pegler, Jonathan Lee (2015). Cadeias de valor sustentáveis e trabalho: dos conceitos à prática. *Revista Pós-Ciências Sociais,* v. 12, n. 24, p.167-204.

Pialoux, Michel; Beaud, Stéphane (2009). *O retorno à condição operária.* São Paulo: Boitempo.

PSA Peugeot-Citroën (2012). *Sustainable Development and Annual Report, 2011*. Disponível em <https://media.groupe-psa.com/en/psa-peugeot--citro%C3%ABn/publications/2011-sustainable-development-and-annual-report?idtok-b17a6bbb228>. Acesso em 10 maio 2017.

PSA Peugeot-Citroën (2016a). *Annual Report 2015*. Disponível em <https://www.groupe-psa.com/en/publication/2015-an-nual-results/>. Acesso em 5 abr. 2017.

PSA Peugeot-Citröen (2016b). *Push-to-pass. Plano de desempenho e de crescimento orgânico rentável do grupo PSA*. Disponível em <http://psa--peugeot-citroen.com.br/2016/04/push-to-pass-o-plano-de-desempenho--e-de-crescimento-organico-rentavel-do-grupo-psa/>. Acesso em 7 abr. 2017.

PSA Peugeot-Citröen (2019). *PSA Groupe Annual Report,* 2018. Disponível em <https://www.groupe-psa.com/en/newsroom/corporate-en/groupe--psa-annual-results-2018/>. Acesso em 6 fev. 2019.

Rombaldi, Maurício; Tomizaki, Kimi A. (2017). Ultrapassando Fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional. *Sociologias,* v. 19, n. 45, p. 24-50.

Scalera, Francesco (2014). Internationalisation Strategies in the Automotive Sector. The PSA Peugeot Citroen and Fiat Auto Groups: a Comparison between the two Models. *Journal of International Economy and Business*, 2, p. 28-37.

Sturgeon, Timothy J., Memedovic, Olga; Van Biesebroeck, Johannes; Gereffi, Gary (2009). Globalisation of the automotive industry: main features and trends. *Int. J. Technological Learning, Innovation and Development*, v. 2, n. 1-2, p. 7-24.

Sturgeon, Timothy J.; Chagas, Leonardo Lima; Barnes, Justin (2017). *Inovar Auto: evaluating Brazil's automotive industrial policy to meet the challenges of global value chains.* World Bank Group, 148 p. Disponível em <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28947/121667-REVISED-Brazil-Public-Expenditure-Review-Brazil-in-Automotive-Globa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

UOL (2019). Peugeot é escolhida por franceses para voltar a vender carros nos EUA. *UOL*, 1 mar. 2019. Disponível em <https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2019/03/01/peugeot-e-escolhida-por-franceses-para--voltar-a-vender-carros-nos-eua.htm>. Acesso em 5 mar. 2019.

Womack, James P.; Jones T, Daniel; Ross, Daniel (2004). *A máquina que mudou o mundo.* Rio de Janeiro: Campus - Elsevier.

DECISÕES DE INVESTIMENTO ECONÔMICO E ENRAIZAMENTO SOCIAL NO CASO DA NISSAN DO BRASIL[1]

Lucas Lemos Walmrath

Introdução

As ciências humanas compartilham uma imensa gama de temas, não sendo rara a eclosão de disputas acerca da capacidade explicativa das esferas de conhecimento. Uma das principais e mais duradouras tensões – remontando aos trabalhos dos principais clássicos da sociologia – é encontrada na inter-relação entre economia e sociedade. Não há dúvida de que o estudo dos fenômenos e relações econômicas é central para a compreensão da maioria das suas contrapartes sociais, sendo a recíproca igualmente verdadeira. Apesar da institucionalização de uma disciplina aparentemente exclusiva para o estudo da economia (a ciência econômica), as ciências humanas e sociais se constituíram em diversas cadeiras acadêmicas que, historicamente, também se dedicaram a compreender as variadas facetas do que se convencionou chamar de economia[2], tema maior que compreende a discussão presente neste trabalho.

Assumindo esta temática interdisciplinar, um dos muitos objetos possíveis de investigação diz respeito às decisões de investimento econômico, especialmente por três motivos. Em primeiro lugar, evidentemente, pelo fato de que os investimentos são um dos aspectos fundamentais para entender o ciclo econômico capitalista. Segundo, porque os investimentos e suas decisões subjacentes têm sido uma questão praticamente restrita aos economistas. Finalmente, e em parte decorrente do último ponto, porque fenômenos

1. Esse texto constitui uma versão ligeiramente modificada de Walmrath (2020a). Os resultados da pesquisa que lhe dão origem são discutidos de maneira aprofundada em Walmrath (2021).

2. A concepção de economia aqui adotada, de teor substantivo, tem clara inspiração polanyiana.

que envolvem questões micro e macroeconômicas – como é o caso dos investimentos – são pouco estudados por sociólogos (Bandelj, 2002).

Considerando este objeto e os pontos levantados, surge um problema a partir do momento em que as decisões de investimento não só são *pensadas* principalmente a partir dos agentes econômicos, como também *explicadas* em função de determinantes econômicos, tais como taxas de lucros, expectativas de crescimento econômico, riscos de investimentos, tempo de retorno do capital e otimização da alocação dos recursos disponíveis.

Portanto, considerando esta problemática, e partindo da discussão teórica da nova sociologia econômica (NSE), a pergunta que orienta este trabalho se coloca da seguinte forma: dado que a economia pode e deve ser estudada para além das teorias oriundas da ciência econômica, *quais são os condicionantes sociais e políticos da decisão de investimento econômico* de tipo locacional? Em outras palavras, o que há para além das conhecidas e recorrentes explicações estritamente econômicas (aqui economicistas) oferecidas pela ciência econômica acerca das escolhas empresariais relacionadas à racionalidade que informa o tipo, o *timing* e a localização de seus investimentos produtivos?

Frente a esta temática, problematização e pergunta, é possível construir hipóteses no mínimo complementares às oriundas da ciência econômica na explicação da decisão de investimento. *Se* – e conforme a noção central da NSE – *a economia está sempre enraizada socialmente*, uma ampla gama de agentes deve ser entendida como condicionando os mais variados fenômenos dessa esfera, entre os quais a decisão de investimento de tipo locacional Nesses termos, decisões de investimento são fenômenos construídos social (Granovetter, 2007) e politicamente (Fligstein, 1996), sendo, em grande medida, dependentes de estruturas de relações sociais mais amplas, que condicionam sua definição na origem (a tomada da decisão) e sua implementação no destino (a efetivação da decisão). Consequentemente, a decisão de investimento articula diferentes escalas de análise socioeconômica.

De outra maneira, decisões econômicas, como as de investimento locacional, são ações imersas socialmente. Assim sendo, seus condicionantes econômicos e geográficos (importantes para o caso que aqui discutido) são *necessários*, mas *insuficientes* para que os investimentos se concretizem. Na verdade, *investimentos de tipo locacional não acontecem em um vácuo social*, sendo sempre relacionais, ou seja, não se pode entendê-los somente a partir do ponto de vista econômico do investidor ou da localidade receptora. E

porque investimentos (e suas decisões) são fenômenos sociais, viabilizados por relações sociais e políticas concretas, estabelecidas por agentes (coletivos ou individuais) situados institucionalmente, e que se mostrem relevantes na compreensão de cada caso (Bandelj, 2002, 2003, 2009).

Reivindicando o espaço das demais ciências humanas no estudo da economia, uma postura crítica em relação à ciência econômica é tanto necessária quanto justificada, dada a deficiente teorização e incorporação da dimensão social por parte dos economistas, e a não rara replicação de argumentos e pressupostos economicistas também por parte considerável dos sociólogos.

Buscando contribuir para o debate desta temática, este estudo discute o caso da decisão de investimento estrangeiro direto (IED) de tipo locacional empreendida pela Nissan, corporação transnacional do setor automobilístico que integra a Aliança Renault-Nissan-Mitsubishi. Desta decisão de investimento, anunciada em outubro de 2011, resultou a primeira fábrica exclusivamente da empresa no país, inaugurada em 2014, no município de Resende, situado na Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa, estado do Rio de Janeiro.

Metodologicamente, esta pesquisa se inscreve na tradição qualitativa (Minayo, 2002) e se caracteriza como um estudo de caso único em profundidade (Gerring, 2006), em sua variante típica (Stake, 2005). Objetiva-se com este desenho realizar uma inferência descritiva do caso (Gerring, 2006: 213; King, Keohane e Verba, 1994). Quanto às fontes de dados, o estudo empregou técnicas mistas de coleta (Abbott, 2004) e foi realizado a partir de dados primários (entrevistas semiestruturadas) e secundários (entrevistas, documentos e estatísticas produzidos por terceiros). Foram analisados cerca de 380 itens, a maioria advinda da cobertura jornalística especializada, da imprensa oficial e de documentos e relatórios da firma estudada.

Para além desta introdução, o capítulo se subdivide em mais três seções. A seção seguinte contextualiza a pesquisa em termos teóricos, situando-a em diálogo interdisciplinar com os estudos da ciência econômica e da geografia econômica. Esta seção também apresenta mais detalhadamente o aporte teórico da sociologia econômica dos IEDs, proposto por Bandelj, e aqui adotado. Em seguida, descreve-se tanto o caso estudado quanto o contexto empírico no qual este se insere. Por fim, a seção de conclusão retoma as anteriores para problematizar o caso, juntando empiria e teoria a fim de explicá-lo a partir do referencial socioeconômico.

1. Decisões de investimento econômicas e a sociologia econômica dos IEDs

Decisões de investimento são, naturalmente, objeto de estudo por parte de economistas[3] há muitas décadas. No debate sobre os determinantes do investimento realizado por firmas[4], os economistas oferecem explicações que repousam muito mais nas circunstâncias em que o investimento ocorre, descrevendo (mas também *prescrevendo*) a ação econômica a ser tomada. Assim, em um primeiro momento, acabam por explicar *por que* as decisões são tomadas, mas oferecem menos pistas sobre *como* e, não menos importante, *onde* o investimento será realizado.

Assim, autores como Keynes e Kalecki apontam a demanda efetiva e as condições financeiras da firma como os principais determinantes do investimento (Fazzari e Mott, 1986). Contemporaneamente, no entanto, o investimento é visto como um cálculo racional de maximização a partir da firma (Barron, Ewing e Lynch, 2006: 18), que leva em consideração também as expectativas acerca do futuro da economia (Abel, Bernanke e Croushore, 2008: 143).

Quando voltados para a explicação do tipo de investimento aqui considerado, os IEDs, a literatura da ciência econômica geralmente procede, ora pela via neoclássica, acima descrita, ora considerando alguns dos aspectos relativos a instituições e à esfera da política, como na abordagem da nova economia institucional (NEI) (Dreyhaupt, 2006).

As teorias desenvolvidas no âmbito da geografia econômica, por sua vez, espacializam as decisões de investimento locacionais, mas geralmente repetem os pressupostos economicistas.

Quanto aos sociólogos, a discussão esteve restrita, por boa parte do tempo, aos impactos positivos ou negativos sociais derivados de tais investimentos (e.g. Firebaugh, 1992). Surpreendentemente, a sociologia econômica, apesar de discutir a construção dos mercados e seu enraizamento social, pouco ou nada versou substancialmente sobre as decisões de investimento (Walmrath, 2020b).

3. As formas como as literaturas da ciência econômica, da geografia econômica e da sociologia econômica teorizam e estudam empiricamente as decisões de investimento são discutidas com maiores detalhes em Walmrath (2020b). Este texto inspira esta seção, aqui reduzida pela limitação de espaço.

4. Evidentemente, o debate sobre a natureza da ação econômica e da racionalidade do investidor é muito mais amplo. O foco aqui recai no debate sobre as firmas.

O setor automotivo é particularmente interessante para uma discussão empírica das decisões de IEDs de tipo locacional, especialmente no que diz respeito à decisão das corporações transnacionais (CTNs) de instalar novas unidades fabris mundo afora. Com vasta experiência em estudos econométricos dos determinantes econômicos dos IEDs, economistas, economistas políticos e teóricos de *business studies* geralmente apontam para um conjunto específico de variáveis a fim de explicar a decisão de investimento neste setor.

Para além do evidente retorno financeiro, as firmas do setor investem, segundo estes estudos, motivadas pela crescente competição quando da busca por novos mercados potenciais, voltando seus esforços para a escolha das melhores locações em termos de infraestrutura, logística, qualificação e preço do trabalho, e, não menos importante, de incentivos fiscais e demais benefícios a serem concedidos pela esfera estatal. Alguns estudos apontam, também, para as barreiras de entrada institucionais que acarretariam o protecionismo imposto por Estados-nação no intuito de internalizar a produção em dado país. Os estudos sobre as decisões de investimento destas CTNs no Brasil seguem a mesma tônica, incluindo aqueles conduzidos por sociólogos[5].

Embora a explicação economicista antes sumarizada genuinamente ajude a explicar as decisões de investimento no setor, há espaço para teorizar como tais decisões são feitas de maneira concreta, uma vez que imersas socialmente, mesmo que a sociologia econômica pouco tenha explorado a questão dos investimentos ou tomado o setor automotivo como objeto empírico de análise.

Uma boa saída analítica, contudo, está contida na agenda de pesquisas realizadas pela socióloga Nina Bandelj. Ainda que não tenha fundado uma teoria à parte para explicar as decisões de investimento socioeconomicamente, esta autora conduziu uma série valiosos estudos qualitativos e quantitativos no intuito de explicar, a partir da NSE, quais seriam os determinantes sociais dos fluxos de IEDs, independentemente do setor de origem, direcionados aos países do Leste Europeu, após o fim do socialismo.

Mobilizando o referencial teórico das linhas de pesquisa desenvolvidas no âmbito da NSE, Bandelj (2002, 2009) operacionaliza o papel desempenhado

5. Para trabalhos que fogem a essa tendência, ver Rodríguez-Pose e Arbix (2001), Dulci (2002, 2015), Lima (2005) e Santos (2006), além do artigo seminal de Ramalho (2005). Não por acaso estes estudos inspiram a proposta aqui defendida.

por redes sociais, alianças políticas, instituições e da cultura na construção e direcionamento dos IEDs. Em sua visão socioconstrutivista da economia, os IEDs estariam enraizados em cada um desses domínios de análise, sendo necessária uma abordagem relacional, i.e., levando-se em conta tanto o lado do investidor como a perspectiva dos demandantes desse tipo de investimento, diferentemente dos estudos economicistas, que priorizam a agência do investidor.

Mais especificamente, a autora hipotetiza que redes sociais entre empresas, mas também aquelas construídas por indivíduos, podem canalizar e facilitar os fluxos de investimento. De maneira análoga, as alianças políticas e as afinidades ideológicas entre países também atuariam facilitando a troca de informações e incentivando investimentos de um país para outro. Já as instituições, em especial as instituições estatais, regulam as relações econômicas entre os países e seus investidores, podendo facilitar ou dificultar a realização dos IEDs. Não menos importante, afinidades culturais, especialmente se historicamente desenvolvidas entre investidores e receptores e seus respectivos países, podem influenciar positivamente os IEDs.

Uma segunda parte da argumentação da autora (cf. Bandelj, 2003, 2009) se volta para a dimensão qualitativa da legitimação dos IEDs em dada sociedade, especialmente a partir da formação da burocracia e da atuação estatal. Desafiando uma vez mais a literatura da ciência econômica, Bandelj mostra que a adoção de políticas pró IEDs não é automática e incontroversa, como se fosse sempre a melhor opção em termos de eficiência do ponto de vista econômico dos Estados-nação e suas unidades governamentais subnacionais.

Para facilitar a atração deste tipo de investimento se faz necessário, portanto, que haja tanto instituições formais quanto informais, bem como uma formação ideológica que sustente e priorize os esforços dos agentes extrafirma na construção da atratividade de uma dada localidade. Tomadas em conjunto, estas explicações constituem um potente recurso analítico do caso a ser apresentado a seguir.

2. O contexto para a decisão de investimento

O primeiro passo para analisar socioeconomicamente o caso estudado é recuperar brevemente o contexto no qual este se deu. Conforme a posição teórica aqui adotada, não apenas o contexto interno à empresa merece

destaque: o setor econômico ao qual esta pertence, bem como a dinâmica econômica mais geral, do mercado de automóveis e da política (nacional e subnacional), se tornam vitais para a explicação desta decisão.

A começar pelo setor estudado, cabe lembrar que a indústria automotiva gozava, à época da decisão investigada, de mais de um século de história. Esse fato é importante para salientar que as empresas do setor, desde o começo de suas atividades, se veem levadas a decidir quando, quanto e onde investir, a fim de servir (e também criar) o crescente mercado consumidor global (Sturgeon e Florida, 2000).

No que diz respeito imediatamente ao caso, o setor automotivo mundial já havia expandido suas operações para todo o mundo, ainda que atuando de maneira distinta em cada continente e em suas sub-regiões. Mais especificamente, os países centrais, muitos dos quais respondem pela origem das maiores empresas do ramo, apresentavam uma estagnação tanto na produção quanto no consumo de veículos (OICA, 2020), sendo este um dos determinantes econômicos para os IEDs nos mercados emergentes (entre os quais o Brasil), os quais, por sua vez, apresentavam as maiores taxas de crescimento econômico e subsequente demanda por veículos.

Já no Brasil, um mercado automotivo historicamente protegido para a produção local, apesar dos acordos comerciais com países produtores de veículos no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), bem como no México (país importante para este caso), testemunhava-se uma demanda crescente por veículos dos mais variados tipos (ANFAVEA, 2015). O aquecimento da produção e importação de veículos, resultado do crescimento da economia, fora ainda estimulado pela redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) no contexto da crise de 2008-2009, que efetivamente não abalara o desempenho do setor nacional.

Em meio aos anúncios de uma nova rodada de investimentos para expansão e inauguração de novas fábricas (que se direcionavam para além do tradicional destino das primeiras montadoras instaladas no Brasil, a região do ABC Paulista), a virada para a década de 2010 é marcada pela revisão e aumento do IPI (Laguna, 2012b), bem como pela promulgação, em 2012, do Inovar-Auto (Sturgeon, Barnes e Chagas, 2017) e do acordo bilateral com o México (Laguna, 2012a), configurando um nova política industrial voltada para internalizar os IEDs automotivos e, consequentemente, a produção, emprego e renda em solo brasileiro, além de demais regulações específicas.

Quanto à Nissan, é preciso ter em mente que se trata de uma das mais antigas e principais fabricantes de automóveis japonesa, juntamente com a Honda e a Toyota. Historicamente voltada para o imenso mercado asiático, a firma também tinha em seu currículo décadas de experiência de atuação mundo afora, apesar da predileção japonesa pela exportação de seus veículos (Sturgeon e Florida, 2000: 35–36).

Após atingir suas melhores marcas mundialmente nos anos 1980, a CTN japonesa tem seus planos nos anos 2000 e 2010 profundamente influenciados pela reestruturação sofrida nos anos 1990, quando quase veio à falência. O choque de gestão associado à aliança com a montadora francesa Renault (que incluiria, posteriormente, a Mitsubishi) revitalizara a Nissan (Chanaron, 2006), que entrava no séc. XXI em pleno crescimento no mundo, especialmente fora de seu mercado doméstico.

Buscando manter sua presença nos Estados Unidos da América (EUA) e no México, país onde é uma das principais montadoras desde os anos 1960[6], a Nissan se voltava cada vez mais para a América do Sul. No Brasil, a tímida presença inicial, via importadores não oficiais, ganhou escala com a fabricação de veículos utilitários em uma linha de montagem dividida com a Renault em sua fábrica de São José dos Pinhais (PR) a partir de 2002.

No entanto, foram os carros importados de sua planta mexicana, no contexto da redução do IPI de meados da década de 2000, que fizeram a montadora deslanchar no mercado nacional, ainda que em uma posição minoritária diante das empresas dominantes do setor brasileiro (ANFAVEA, 2015).

Por fim, e de forma alguma menos importante, o contexto sociopolítico local se caracterizava muito favoravelmente para a atração de IEDs automotivos. Do governo federal ao municipal de Resende, passando pelo governo estadual do Rio de Janeiro, agências e instituições reguladoras, associações empresariais, sindicatos patronais e laborais, assim como pela percepção popular do ponto de vista do consumo, é possível dizer que os IEDs realizados pela indústria automotiva eram legitimados formal e informalmente (Bandelj, 2009).

Além do mais, esse contexto era marcado pela atração de investimentos diversos e pela realização dos megaeventos, que ajudaram a colocar o estado do Rio de Janeiro, por exemplo, entre os principais destinos de investimen-

6. As estatísticas de produção da Nissan também se encontram em OICA (2020). Já o histórico da empresa pode ser acessado no próprio site da companhia (Nissan, 2020).

to na América do Sul (McReynolds, 2014). O município de Resende, em particular, apresentava elevados índices de desenvolvimento socioeconômico[7] e contava com uma experiência amplamente descrita (Lima, 2005; Santos, 2006) na atração destas empresas desde 1996, quando da instalação da Volkwagen Caminhões e Ônibus, seguida, em 2001, pela implantação da fábrica de carros de passeio da então PSA Peugeot Citröen (hoje Stellantis).

3. A opção da Nissan do Brasil por Resende

Descrito o contexto, o caso estudado, a decisão de investimento da Nissan, começa a se delinear anos antes do anúncio oficial por parte da empresa. Carlos Ghosn, o então *chief executive officer* (CEO) da empresa, apontava, ainda em 2005, que os mercados emergentes, Brasil incluso, seriam o futuro da indústria (Olmos, 2005). No entanto, é apenas em 2008 que aparece a primeira (e discreta) menção pública sobre o futuro investimento da firma, no plano Nissan GT 2012: a empresa mirava saltar das 15 mil unidades vendidas em 2007 para mais de 100 mil em 2012 (Ghosn, 2008). A confirmação dos planos da empresa para o Brasil viria no ano seguinte (Exame, 2010).

A decisão de investir no Brasil, em um primeiro momento, pode parecer óbvia. Em se tratando do maior mercado doméstico e, à época, da maior e mais dinâmica economia sul-americana, a vinda de uma montadora do porte da Nissan não configurava exatamente uma surpresa, muito embora a empresa se mantivesse competitiva somente importando veículos do México.

Menos óbvia, porém, era a decisão que informaria a localização da nova unidade fabril em um país de dimensões continentais, principalmente levando-se em conta a crescente mobilidade e capacidade de adaptação da indústria automotiva, que há muito migrara do estado de São Paulo rumo a outras unidades federativas. Estava em aberto, a princípio, a futura localização do investimento.

Os anos de 2010 e 2011 foram centrais para a decisão. No final de 2010, enquanto a administração brasileira recebia o aval da matriz japonesa da Nissan para os planos de investimento (restando decidir se estes envolve-

7. O município apresenta bons indicadores de emprego, renda e educação segundo o Índice FIRJAN de Desenvolvimento Municipal – IFDM (FIRJAN, 2020).

riam a expansão da capacidade produtiva da planta paranaense da Renault ou a construção de uma fábrica inteiramente nova para a Nissan) (Agência Estado, 2011), se noticiava que Ghosn, executivo de origem brasileira, jantara com Eike Batista, um dos homens mais ricos do mundo no período e em pleno processo de expansão de suas empresas. Eike havia anunciado seus planos de fabricar carros elétricos no Brasil (Bonin, 2010), e o jantar com Ghosn parecia oportuno: a empresa crescia no país e havia lançado recentemente seu primeiro veículo totalmente elétrico.

As negociações com Batista voltaram a ocupar o noticiário no início de 2011, e envolviam almoços que também contavam com a presença do então governador do estado do Rio de Janeiro, Sérgio Cabral Filho (Góes, Saavredra e Olmos, 2011). A cobertura jornalística indicava que Eike buscava trazer a empresa para o complexo do Porto do Açu, megaempreendimento localizado no norte do estado do Rio de Janeiro, no município de São João da Barra.

O governo do estado, por sua vez, aproveitava para sinalizar a oferta de incentivos fiscais nos mesmos termos daqueles oferecidos à PSA Peugeot-Citröen em 2001. O entusiasmo de Eike era contido pela cautela da Nissan, mesmo com os esforços do governo estadual em priorizar, inicialmente, os incentivos para os carros elétricos (Bonin, 2011). Fato é que as tratativas se alongaram por meses, frustrando a expectativa inicial.

Nesse período, a empresa continuou a estudar outras localidades para sua futura fábrica. Durante todo ano de 2011, o Rio de Janeiro fora praticamente o único estado a ser ventilado na disputa pela empresa. Outros estados concorrentes (São Paulo e Paraná, por exemplo) só vieram a ser mencionados na iminência do anúncio oficial (Kutney, 2011).

No mês de agosto de 2011, no entanto, a imprensa oficial do município de Resende passara a noticiar as visitas dos executivos da empresa para conhecer terrenos na cidade (Prefeitura de Resende, 2011). Ficava claro que Eike Batista não convencera a empresa com seus planos, e que as ofertas de Paraná e São Paulo não se igualavam àquelas do Rio de Janeiro.

Em outubro de 2011, se encerravam as negociações e se anunciava oficialmente o investimento da empresa na cidade de Resende, em uma cerimônia realizada no Palácio do Planalto, após conversas pessoais de Ghosn com a ex-presidenta Dilma Rousseff. A Aliança Renault-Nissan investia em uma ofensiva brasileira.

A fábrica custaria R$ 2,6 bilhões e teria capacidade anual de produção de 200 mil veículos (Santos, 2011) *flex fuel* (e não elétricos), anteriormente importados do México. Nas palavras de Ghosn, o investimento era enquadrado de maneira economicista: a escolha era por um país no qual valia a pena investir, de acordo com o número de veículos por pessoa e as projeções da economia a longo prazo.

Conclusão

A decisão de investimento da Nissan no Brasil e em Resende encontra respaldo do ponto de vista econômico. No entanto, por trás dessa motivação, uma série de agentes e instituições extrafirma se mostraram atuantes e, mais que isso, *decisivos* para o resultado final descrito. Estes impactaram, pelo menos, o tipo, o *timing* e a local do investimento. Uma leitura socioeconômica do caso, resumido há pouco, ajuda a ressaltar esta afirmativa.

Como visto, a Nissan inicia suas conversas com Batista a partir de seu veículo elétrico. Apesar dos esforços sinalizados, uma conjunção de fatores levou a empresa a ofertar produtos de acordo com o mercado brasileiro, em termos de demanda, mas também de regulação: os veículos elétricos não estavam contemplados sob o mesmo pacote de incentivos estatais direcionados para fábricas voltadas à produção de veículos de combustão interna. O tipo de investimento também foi profundamente influenciado pela expectativa futura de crescimento deste mercado e da economia do Brasil, em detrimento da expansão da capacidade produtiva da linha de montagem no Paraná.

É desnecessário dizer como a expectativa sobre o estado atual e futuro da economia é uma construção social contínua e compartilhada (Beckert, 2013). Esta percepção influenciou, em conjunto com demais fatores, diretamente o *timing* do investimento: apesar de gestar sua decisão desde 2008, a empresa optara por localizar sua produção após anúncio do aumento do IPI em setembro de 2011 (Olmos, 2011), aproveitando para se adequar de imediato às novas regras que vieram a regular o setor de maneira mais protecionista (Alerigi Jr., 2012).

No que diz respeito à localização, a empresa poderia ter optado por se instalar próximo à parceira Renault, na fábrica com a qual partilhava a produção desde 2002, ou mesmo no interior de São Paulo, região socioeconomicamente mais desenvolvida que o interior do Rio de Janeiro. Quanto ao mu-

nicípio de escolha, se, em um primeiro momento, Resende poderia parecer a candidata óbvia para receber o investimento no estado do Rio de Janeiro, na verdade esta foi, pelo menos, a terceira cidade a ser considerada, depois de São João da Barra (Porto do Açu) e, possivelmente, Volta Redonda.

Após uma recepção aquém da esperada por parte das demais cidades, o contato com Resende via Companhia de Desenvolvimento Industrial do Estado do Rio de Janeiro (CODIN), que começara ainda em 2010[8], foi aprofundado, tendo a Prefeitura de Resende solicitado reuniões com o órgão estadual no primeiro semestre de 2011 (Prefeitura de Resende, 2011). Mesmo em Resende, a localização da futura fábrica foi influenciada diretamente pelas negociações com agentes locais e estaduais: o terreno onde se encontra a fábrica não fora a primeira escolha da empresa (Prefeitura de Resende, 2012).

Não menos importante, a atuação dos governos estadual, por meio da CODIN, e municipal na concessão de incentivos, infraestrutura e terreno[9] tornava a localidade ideal para além do já atraente ponto de vista logístico e da mão de obra local, embora, anos após o anúncio oficial, tenha se revelado que a escolha por Resende fora alvo de ceticismo e de críticas por fontes internas da Nissan, que apontavam a distância dos principais portos e as implicações nos custos de escoamento da empresa (The Asahi Shimbun, 2018).

Conectando a discussão com a abordagem teórica, é possível elaborar *como* se deu esse processo, tipicamente relacional: por meio de redes, alianças políticas, instituições e relações culturais. O papel das redes sociais é notório[10] no caso, seja pelos laços criados entre Eike Batista e Carlos Ghosn, que permitiram que este fosse apresentado ao governador do Rio de Janeiro, Sérgio Cabral Filho (Curcio, 2011), seja pelo relacionamento mal desenvolvido entre o CEO e o ex-governador do Paraná, Roberto Requião, nos anos anteriores à decisão de investimento (Pitthan, 2011). Não menos importante foi a rede sociopolítica de Resende, hábil e com experiência na atração de IEDs desse setor.

---

8 Informações relatadas em entrevistas, sob condição de anonimato, realizadas pelo grupo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA), com funcionários da Prefeitura de Resende.

9. O terreno da atual fábrica fazia parte de uma fazenda, tendo sido doado por um dos principais empresários da região, envolvido anteriormente na atração da Volkswagen e do grupo PSA Peugeot-Citroën para a região.

10. A reportagem do jornal japonês The Asahi Shimbun (2018) também apontava as suspeitas relatadas por fontes internas da Nissan de que laços pessoais estivessem por trás das decisões tomadas por Ghosn na Índia.

O IED da Nissan também foi atravessado, regulado e viabilizado por relações desenvolvidas na esfera da política e das instituições. O acordo comercial automotivo entre Brasil e México, por exemplo, favoreceu as montadoras[11] que tinham fábricas neste último, permitindo a importação, sem custos adicionais, de seus veículos quando da transição para o Inovar-Auto, ao passo que empresas chinesas e coreanas sofreram para manter suas importações das matrizes (Laguna, 2012b), o que revela também a inter-relação entre a política e a dimensão cultural.

As alianças políticas entre governadores e prefeitos também foram indispensáveis para facilitar a transação envolvida. Para além dos acordos bilaterais, outras instituições formais condicionaram a decisão, ao regularem e incentivarem o investimento. É o caso do IPI, do Inovar-Auto e, no âmbito municipal, do ReseIndustria.

Menos evidente no caso, mas digno de nota, o enraizamento cultural do IED da Nissan pôde ser observado na forma como a empresa buscou se inserir e competir no mercado brasileiro: frequentemente a empresa tentava se situar como uma empresa *japonesa*, disposta a competir com suas tradicionais rivais conterrâneas, assim como as demais empresas asiáticas (Cruzeiro do Sul, 2011).

Ademais, as relações históricas – comerciais e de imigração – desenvolvidas entre Brasil e Japão, ainda que aparentemente não tenham sido decisivas para o caso estudado, aparecem por vezes quando se analisa a atuação do Wise Men Group, "grupo de notáveis" empresários vinculado à FIRJAN, responsável por aproximar e manter laços de amizade e oportunidades econômicas, incluindo aquelas relativas à indústria automotiva, entre brasileiros e japoneses (Centro Internacional de Negócios, 2014).

O destaque conferido às redes, alianças políticas, instituições e relações culturais ilumina os condicionantes, i.e., os meios pelos quais os IEDs estão enraizados socialmente. Mas tão importante quanto é destacar *como* estes são legitimados formal e substantivamente (Bandelj, 2009). Ao retraçar o caso, foi possível ver como os diversos agentes e instituições, ao fim e ao cabo, expressaram significativa disposição e um alinhamento pró IEDs, geralmente justificado em termos de desenvolvimento social e geração de emprego e renda. Não por acaso, a abertura e a proatividade testemunhada, especialmente nos níveis estadual e municipal, foram apreciadas pela em-

11. Embora a Nissan tenha alegado não haver alternativas para o fim do acordo bilateral (Serodio, 2012).

presa, que tinha, em seu leque de opções, outras localidades tão competitivas quanto a combinação Resende e estado do Rio de Janeiro.

Em síntese, o lucro de modo algum deixa de ser um objetivo em uma decisão de investimento empresarial; não se trata de lucro *ou* sociedade, dado que não há contradição alguma entre os termos. O que este trabalho buscou demonstrar é que, mesmo em um caso típico, em se tratando de uma operação rotineira da firma e do setor, na qual se espera um comportamento racionalizado e maximizador, a sociedade sempre conforma o resultado final, não sendo possível reduzir a decisão de investimento ao comportamento esperado da firma.

Retomo e reforço o estranhamento buscado na construção do problema: uma abordagem desatenta nem consideraria a questão levantada por este trabalho como problema *de fato*; assumiria que se trata apenas de um caso comum de uma empresa que decide investir para expandir suas operações e melhorar seus balanços financeiros. Uma análise deste tipo poderia tomar como autoevidente a explicação economicista da empresa sobre o caso, ou mesmo se limitar ao contexto aqui apresentado como a principal fonte de explicações.

Embora essas explicações sejam verdadeiras no sentido de serem *necessárias*, uma visão mais atenta, como a proposta por este capítulo, mostra que mesmo uma CTN que objetiva expandir seus negócios na busca por retorno econômico sempre estará enraizada, e, portanto, condicionada socialmente.

Bibliografia

Abbot, Andrew (2004). *Methods of Discovery: heuristics for the social sciences*. 1. ed. Nova Iorque: W. W. Norton & Company (Contemporary Societies).

Abel, Andrew; Bernanke, Ben; Croushore, Dean (2008). *Macroeconomics*. 6. ed. Boston: Pearson; Addison-Wesley.

Alerigi Jr., Alberto (2020). Nissan é 1a montadora habilitada no novo regime automotivo. *Extra Notícias*. Disponível em <https://extra.globo.com/noticias/economia/nissan-1a-montadora-habilitada-no-novo-regime-automotivo-6458634.html>. Acesso em 22 out. 2020.

ANFAVEA (2015). *Anuário da Indústria Automobilística Brasileira Brazilian Automotive Industry Yearbook 2015*. São Paulo: Anfavea. Disponível em <http://www.virapagina.com.br/anfavea-2017--ponto---letra.html>. Acesso em 20 out. 2020.

Bandelj, Nina (2002). Embedded Economies: social relations as determinants of foreign direct investment in Central and Eastern Europe. *Social Forces*, 1 dez., v. 81, n. 2, p. 411–444.

Bandelj, Nina (2003). Particularizing the Global: Reception of Foreign Direct Investment in Slovenia. *Current Sociology*, v. 51, n. 3–4, p. 375–392.

Bandelj, Nina (2009). The Global Economy as Instituted Process: the case of Central and Eastern Europe. *American Sociological Review*, v. 74, n. 1, p. 128–149.

Barron, John; Ewing, Bradlwy; Lynch, Gerald (2006). *Understanding Macroeconomic Theory*. 1. ed. Nova Iorque; Londres: Routledge.

Beckert, Jens (2013). Imagined futures: fictional expectations in the economy. *Theory and Society*, v. 42, n. 3, p. 219–240.

Bonin, Robson (2010). Eike e Ghosn. Radar. *Veja*, edição 17 out. Disponível em <https://veja.abril.com.br/blog/radar/eike-e-ghosn/>. Acesso em 20 out. 2020.

Bonin, Robson (2011). Incentivos para a Nissan. Radar. *Veja*, edição 21 mar. Disponível em <https://veja.abril.com.br/blog/radar/incentivos-para-a-nissan-2/>. Acesso em 21 out. 2020.

Centro Internacional de Negócios/CIN (2014). *Informe CIN nº 120*. Sistema FIRJAN. Disponível em <https://www.firjan.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=2C908A8A4EE0E64C014EE19F5E0D4CAE>. Acesso em 22 out. 2020.

Chanaron, Jean-Jacques (2006). Globalization: how strategic alliances bring production and market advantages. The case of Renault/Nissan. *In*: TII Annual Conference (The European Associaton for the Transfer of Technologies, Innovation and Industrial Information, abr. 2006. Disponível em <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00137383>.

Curcio, Mário (2011). Nova Nissan teve mãozinha do empresário Eike Batista. *Automotive Business*, 6 out. Disponível em <https://www.automotivebusiness.com.br/noticia/11887/nova-nissan-teve-maozinha-do-empresario-eike-batista>. Acesso em 21 out. 2020.

Dreyhaupt, Stephan (2006). *Locational Tournaments in the Context of the EU Competitive Environment: a new institutional economics approach to foreign direct investment policy competition between governments in Europe*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag

Dulci, João Assis (2015). *Desenvolvimento regional e mercado de trabalho em perspectiva comparada: Vale do Paraíba Fluminense e Camaçari (BA)*. Tese de Doutorado. IESP UERJ, Rio de Janeiro. 335 f.

Dulci, Otávio Soares (2002). A guerra fiscal, desenvolvimento desigual e relações federativas no Brasil. *Revista de Sociologia e Política*, n. 18, p. 95–107.

Fazzari, Steven; Mott, Tracy (1986). The Investment Theories of Kalecki and Keynes: an empirical study of firm data, 1970–1982. *Journal of Post Keynesian Economics*, v. 9, n. 2, p. 171–187.

Firebaugh, Glenn (1992). Growth Effects of Foreign and Domestic Investment. *American Journal of Sociology*, v. 98, n. 1, p. 105–130.

FIRJA (2020). *Índice FIRJAN de Desenvolvimento Municipal (IFDM), 2020*. Disponível em <https://www.firjan.com.br/ifdm/downloads/>.

Fligstein, Neil (1996). Markets as Politics: a political-cultural approach to market institutions. *American Sociological Review*, v. 61, n. 4, p. 656–673.

Gerring, John (2006). *Case Study Research: principles and practices*. 1 ed. Cambridge: Cambridge University Press.

Ghosn, Carlos (2008). *New mid-term plan & Fiscal year 2007 financial results*. Nissan, 13 mai. 2008. Disponível em <https://www.nissan-global.com/EN/DOCUMENT/PDF/FINANCIAL/PRESEN/2008/presentation-080513-mono_e.pdf>. Acesso em 13 maio 2008.

Góes, Francisco; Saavedra, Vera; Olmos, Marli (2011). *Rio vai oferecer incentivos para atrair Nissan*. Blog Flavio Cunha, 27 jan. Disponível em <https://flavioscunha.blogspot.com/2011/01/grupo-nissan-aguarda-incentivos-fiscais.html>. Acesso em: 21 out. 2020.

Granovetter, Mark (2007). Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE - eletrônica*, v. 6, n. 1, p. 41.

King, Gary; Keohane, Robert; Verba, Sidney (1994). *Designing Social Inquiry: scientific inference in qualitative research*. Princeton, N.J: Princeton University Press.

Kutney, Pedro (2011). Rio aumenta incentivo para ficar com a Nissan. *Automotive Business*, 28 set. Disponível em <https://www.automotivebusiness.com.br/noticia/11795/Rio%20aumenta%20incentivo%20para%20ficar%20com%20a%20Nissan>. Acesso em 21 out. 2020.

Laguna, Eduardo (2012a). Fim do acordo afetaria as montadoras tradicionais e também as novas. *Valor Econômico*, 2 fev. Disponível em <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2012/02/02/fim-do-acordo-afetaria-as-montadoras-tradicionais-e-tambem-as-novas.ghtml>. Acesso em 20 out. 2020.

Laguna, Eduardo (2012b). Importado perde fôlego com novo IPI. *Valor Econômico*, 18 maio. Disponível em <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2012/05/18/importado-perde-folego-com-novo-ipi.ghtml>. Acesso em 20 out. 2020.

Lima, Raphael Jonathas (2005). *Açúcar, Coca-Cola e automóveis: ação político-empresarial na construção de um "município modelo" em Porto Real (RJ)*. Dissertação de Mestrado. PPGSA/ UFRJ, Rio de Janeiro. 170 f.

McReynolds, C. (2014). South American States of the Future 2014/15. *FDI Intelligence*, abr. 2014. Disponível em <https://www.fdiintelligence.com/content/download/54156/1404433/file/South%20American%20States%20of%20the%20Future%202014-15.pdf>. Acesso em 20 out. 2020.

Minayo, Maria Cecília de Souza (2002). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In*: Minayo, Maria Cecília de Souza. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Coleção Temas Sociais*. 21. ed. Petrópolis: Editora Vozes.

Nissan (2000). History. Disponível em <https://www.nissan-global.com/EN/COMPANY/PROFILE/HERITAGE/HISTORY/>. Acesso em 15 out. 2020.

Nissan dobra produção no Brasil e recria linha de picape Frontier (2010). *Exame*, 10 out. Disponível em <https://exame.com/negocios/nissan-dobra-producao-no-brasil-e-recria-linha-de-picape-frontier-m0167913/>. Acesso em 20 out. 2020.

Nissan confirma fábrica em Resende (2011). *Cruzeiro do Sul*, 13 out. Disponível em <https://www2.jornalcruzeiro.com.br/materia/335810/nissan-confirma-fabrica-em-resende>. Acesso em 22 out. 2020.

Nissan negocia com Eike nova fábrica no Brasil (2020). *Agência Estado*. Disponível em <http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI204168-16357,00-NISSAN+NEGOCIA+COM+EIKE+NOVA+FABRICA+NO+BRASIL.html>. Acesso em 21 out. 2020.

OICA (2020). Statistics. *Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles* (OICA). Disponível em <http://www.oica.net/production-statistics/>. Acesso em 15 out. 2020.

Olmos, Marli (2005). Alianças vão dar o tom no futuro, diz Ghosn. *Valor Econômico*, Empresas, 19 jan. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/479509>. Acesso em 20 out. 2020.

Olmos, Marli (2011). Análise: pendências em torno do IPI encurralam governo. *Valor Econômico*, Empresas, 27 set. Disponível em <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2011/09/27/analise-pendencias-em-torno-do-ipi-encurralam-governo-1.ghtml>. Acesso em 22 out. 2020.

Pitthan, Júlia (2011). Renault investirá R$ 1,5 bi no Paraná. *Valor Econômico*, 6 out. Disponível em <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2011/10/06/renault-investira-r-15-bi-no-parana.ghtml>. Acesso em 21 out. 2020.

Prefeitura de Resende (2011). *Prefeitura apresenta área para executivos da Nissan.* Prefeitura de Resende, 25 ago. Disponível em <http://www.resende.rj.gov.br/noticias/prefeitura-apresenta-rea-para-executivos-da-montadora-nissan>. Acesso em 21 out. 2020.

Prefeitura de Resende (2012). *Prefeitura anuncia obras durante encontro com moradores do Jardim Primavera II.* Prefeitura de Resende, 8 mai. Disponível em <http://www.resende.rj.gov.br/noticias/prefeitura-anuncia-obras-durante-encontro-com-moradores-do-jardim-primavera-ii>. Acesso em 21 out. 2020.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados*, v. 48, n. 3, p. 491–523.

Rodríguez-Pose, André e Arbix, Glauco (2001). Strategies of Waste: bidding wars in the brazilian automobile sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, v. 25, n. 1, p. 134–154.

Santos, Chico (2011). Nissan investirá R$ 2,6 bi na construção de nova fábrica em Resende. *Valor Econômico*, 6 out. 2011. Disponível em <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2011/10/06/nissan-investira-r-26-bi-

na-construcao-de-nova-fabrica-em-resende.ghtml>. Acesso em 21 out. 2020.

Santos, Rodrigo Salles Pereira (2006). *A construção social da região: desenvolvimento regional e mobilização sócio-política no Sul Fluminense*. Dissertação de Mestrado. UFRJ, Rio de Janeiro, RJ.

Serodio, Guilherme (2012). Nissan não tem alternativa a possível fim de acordo Brasil-México. *Valor Econômico*, 8 fev. 2012. Disponível em <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2012/02/08/nissan-nao-tem-alternativa-a-possivel-fim-de-acordo-brasil-mexico.ghtml>. Acesso em 22 out. 2020.

Stake, Robert (2005). Qualitative case studies. *In*: Denzin, Norman; Lincoln; Yvonna. (Orgs.). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. 3. ed. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Sturgeon, Timothy; Chagas, Leonardo Lima; Barnes, Justin (2017). Inovar Auto: evaluating Brazil's automative industrial policy to meet the challenges of global value chains. *Working Papers*. Washington, DC: World Bank. Disponível em <http://hdl.handle.net/10986/28947>.

Sturgeon, Timothy; Florida, Richard (2000). Globalization and Jobs in the Automotive Industry. *Working Paper Series*. Final Report, no MIT-IPC-00-012. Carnegie Mellon University/Massachusetts Institute of Technology. Disponível em <https://www.creativeclass.com/rfcgdb/articles/2000-The_World_That_Changed_The_Machine_Globalization_And_Jobs_In_The_Automotive_Industry.pdf>.

The Asahi Shimbun (2018). *Ghosn allegedly rewarded friends in India, Brazil with contracts. The Asahi Shimbun.* Disponível em <https://steelguru.com/auto/nissan-former-chairman-allegedly-rewarded-friends-in-india-and-brazil-with-contracts/529245>. Acesso em 22 out. 2020.

Walmrath, Lucas Lemos (2020a). Entre o lucro e a sociedade: decisões de investimento econômico e enraizamento social no caso da Nissan do Brasil. III Seminário Nacional de Sociologia da UFS: Distopias dos Extremos: sociologias necessárias. Sergipe, 8 a 16 out. 2020. *Anais do...* Universidade Federal de Sergipe (UFS). Disponível em <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/13857/2/EntreLucroSociedade.pdf>.

Walmrath, Lucas Lemos (2020b). Decisões socioeconômicas: uma revisão da literatura acerca dos condicionantes sociais na localização do

investimento econômico da indústria automotiva. *CSOnline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, n. 31, p. 507-532.

Walmrath, Lucas Lemos (2021). *O Enraizamento Sociopolítico da Decisão de Investimento Locacional: a opção da Nissan por Resende (RJ)*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA)/Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

O GRUPO JAGUAR LAND ROVER E A FINANCEIRIZAÇÃO: O REPOSICIONAMENTO DIANTE DE UMA NOVA CONCEPÇÃO DE CONTROLE[1]

Luiz Henrique Cirne de Souza

Raphael Jonathas da Costa Lima

Cristiano Fonseca Monteiro

Introdução

Mudanças importantes no sistema econômico quanto à mobilidade de capitais e uma crescente atividade financeira dentro das corporações vêm ocorrendo desde a década de 1970, criando um regime econômico dominado pelas finanças e cada vez mais centrado na figura dos acionistas (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Froud e Williams, 2007; Braga, 2009; Boghi *et al.*, 2013; Grün, 2013; Carmo, 2017). Entre tais corporações, é possível destacar aquelas do setor automotivo, cada vez mais orientadas à busca crescente pelo lucro oriundo de atividades em mercados de capitais, e valendo-se de estratégias de gestão próprias do mercado financeiro, como fusões e aquisições de empresas e aumento nos pagamentos de dividendos aos acionistas (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Froud *et al.*, 2000; Fligstein, 2002; Carmo, 2017; Froud *et al.*, 2006).

Nessa concepção, o mercado financeiro se torna o diferencial de crescimento e garantia de sobrevivência no mercado (Froud e*t al.*, 2006; Grün, 2005; Fligstein, 2002). Desta forma, surge uma dependência das corporações não financeiras não somente das atividades produtivas que já realizam (venda de automóveis, tecnologia de fabricação, investimentos em plantas de montagem, etc.), mas também do retorno de aplicação do capital especulativo (operações de securitização, derivativos, fundos mútuos, seguradoras, fundos de pensão, etc.) (Lazonic e O'Sullivan, 2000; Fligstein, 2002).

1. Agradecimentos à Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (Faperj), pelo apoio através do edital Jovens Cientistas do Nosso Estado (JCNE), e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Diante disso, o objetivo deste capítulo é analisar o processo de financeirização nas estratégias de gestão do grupo automotivo Jaguar Land Rover. Para isso, a abordagem da sociologia econômica forneceu o arcabouço teórico que permitiu analisar as evidências obtidas nos relatórios anuais da montadora em questão e de sua controladora, a Tata Motors. Metodologicamente, a pesquisa operou a partir da análise de documentos de mídia especializada nos ramos automotivo e financeiro. O tratamento do material empregou a técnica de análise de conteúdo, e os dados foram agrupados em categorias analíticas. Com as informações reunidas por similaridade dentro dessas categorias, foi possível compreender a ocorrência do fenômeno econômico-social da financeirização no ambiente corporativo.

Estudos indicam que em corporações automotivas como a Ford Motor Co., por exemplo, os salários dos funcionários menos qualificados chegam a ser 1.040 vezes mais baixos do que as compensações totais recebidas pelos executivos (Carmo, 2017). Esses executivos, além dos seus salários anuais, costumam receber opções de ações em curto e longo prazos, além de prêmios com direitos a ações restritas. Com relação à origem desses executivos, há certa diversidade de trajetórias, uma vez que em corporações como a Ford e a General Motors eles vêm predominantemente do mercado financeiro, enquanto em empresas como Toyota, Hyundai e Volkswagen, por exemplo, prevalece o perfil dos altos executivos com passagem por organizações industriais, geralmente formados em engenharia, direito e economia e empregados nessas três montadoras ou em suas subsidiárias e controladas (Carmo, Sacomano e Donadone, 2019).

A despeito da diversidade de origem desses executivos, predomina cada vez mais uma concepção de gestão típica de mercados e ambientes corporativos, qual seja, aquela baseada na lógica das finanças, deslocando o eixo da estratégia empresarial, antes voltada à produção de bens e serviços, em direção a atividades próprias do mercado financeiro (Fligstein, 2002; Grün, 2005). As práticas de "reter e reinvestir" são então superadas pelas práticas de "reduzir e redistribuir" o capital social das empresas (Lazonick e O'Sullivan, 2000), de modo que o foco da ação corporativa se torna a maximização da riqueza dos acionistas, através da valorização e acumulação do capital fictício (capital especulativo).

Tal fenômeno se sustenta por meio da soberania das finanças sobre os negócios empresariais e tem como instrumento fomentador a governança corporativa (Froud *et al.*, 2000; Grün, 2005; Carmo, 2017). Nesses termos,

todo o sistema corporativo foi impactado por essa nova ideologia, voltada a agregar e acumular valor para o acionista (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Froud *et al.*, 2000; Carmo, 2017).

1. A concepção de valor ao acionista na perspectiva da Sociologia Econômica

O processo crescente de envolvimento de grupos empresariais não financeiros nas atividades realizadas nos mercados de capitais é um indicador importante do predomínio de uma forma de concepção de controle financeirizada (Fligstein, 1990). De acordo com Fligstein (1990), a história econômica norte-americana, desde fins do séc. XIX, pode ser subdividida em quatro concepções de controle que ordenam a ação empresarial: controle direto da concorrência (até 1900); controle da fabricação (1900-1925); controle de vendas e *marketing* (1925-1955); e a atual, controle financeiro.

No final do século XIX, entre os anos de 1895 a 1905, se observou nos Estados Unidos da América (EUA) uma tendência de formação de cartéis com os concorrentes, embora essas práticas fossem consideradas ilegais. Essa tendência se consolidaria de forma a proporcionar a concentração dos meios de produção nas mãos de poucos empresários, se expressando em fusões e aquisições de firmas, a despeito dos esforços dos órgãos reguladores em promover a concorrência – por exemplo, com a promulgação da Lei Clayton, em 1914. Nesses termos, já na década de 1920, essas práticas predominavam entre os oligopólios industriais, embora a atuação desses grupos nos mercados de produtos fosse determinada por suas políticas de vendas e *marketing*.

Nos anos 1960, os grandes conglomerados industriais continuaram a ditar o ritmo nos mercados de produtos, mas enfrentavam formas de regulação antitruste mais eficazes, incorporadas em peças legislativas como a Lei Celler-Kefauver, de 1950, o que provocaria a emergência de uma concepção financeira de controle. Assim, desde a década de 1970, marcada pela crise no mercado norte-americano, e que se estenderia para o resto do mundo, provocando crescimento econômico lento, alta inflação e baixos lucros corporativos, se observava uma virada em favor das finanças. No entanto, esses fatores ajudaram a construir uma percepção de que mesmo a concepção financeira não era lucrativa o suficiente, particularmente para o acionista, colocando em questão o papel dos gestores nessas corporações (Fligstein, 2002).

Assim, as mudanças associadas a ações de gestores corporativos, em busca de ajustar e adequar suas forças para atender os interesses dos acionistas, modificou não apenas as estratégias corporativas individuais, em favor da aderência cada vez mais estrita entre investimento e retorno desejado (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Grün, 2005; Froud *et al.*, 2006; Fligstein, 2002), como transformou a própria dinâmica do sistema econômico (Fligstein, 1990). Desta forma, todo um novo discurso articulado em torno da centralidade do acionista produziu um sistema que se autorreproduz e retroalimenta, representado pelo mecanismo de controle da governança corporativa (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Grün, 2005; Froud *et al.*, 2006).

A governança corporativa seria, portanto, o principal instrumento do sistema econômico na contemporaneidade, com base em fundamentos do princípio do gerenciamento baseado no valor ao acionista, que contribui para a formação de uma nova etapa de concepção de controle na gestão das grandes corporações (Grün, 2005; Froud *et al.*, 2006).

A concepção de controle pode ser definida então como o conjunto dos entendimentos gerais e coletivos, aplicáveis e legitimados pelo governo (Fligstein, 2002), que estruturam a operação de uma dada economia política, particularmente em seu recorte nacional. Nesse sentido, diz respeito a princípios que direcionam a interação nos campos organizacionais, que podem ser reconhecidos como algo maior do que significados socialmente construídos, mas sim relações e sistema de poder interdependentes (DiMaggio e Powell, 1983; Fligstein, 2002).

Essas abordagens são próprias da sociologia econômica, ramo da sociologia que tem a capacidade de aplicar uma abordagem social à economia, compreendendo os fenômenos econômicos a partir de sua inscrição em sistemas de relações sociais. A tendência racional nas análises da ciência econômica, sob o ponto de vista da eficiência é, portanto, questionada pela sociologia, que leva em conta fatores culturais, políticos e sociais (Smelser e Swedberg, 2005). Nessa abordagem, o indivíduo não é considerado um agente isolado dos demais, pois os atores são influenciados por outros indivíduos que atuam nas estruturas organizacionais. A economia é, portanto, parte integrante da sociedade, sendo que as ações e os comportamentos dos agentes são socialmente enraizados. As ações econômicas, que dão origem aos fenômenos econômicos, não funcionam, assim, de forma apartada e nem fora do sistema de relações sociais, sendo estas últimas sistemas concretos e contínuos de interação, consolidados ao longo do tempo (Granovetter, 1985).

Nesse sentido, sistemas econômicos não são alheios à intervenção humana. Na verdade, contradições são encontradas habitualmente nesses sistemas, fornecendo indícios que são "tecnologias de controle" que criam formas de ação para o mercado, ou seja, criam os arcabouços jurídico e teórico e os conjuntos de procedimentos que legitimam a operação desses sistemas. Assim, contemporaneamente, retórica e discurso combinam o dinamismo econômico de um comportamento de competição para reter lucro com um mínimo de responsabilidade social (Froud *et al*., 2006).

Froud *et al*. (2009) exploraram o significado das narrativas no capitalismo financeirizado. Os autores identificaram a conexão entre as narrativas e o desenvolvimento deste novo capitalismo, reconhecendo a importância das primeiras para as relações das grandes corporações com investidores e intermediários financeiros. Os atores envolvidos no mundo corporativo e os economistas especialistas em finanças foram forçados a buscar mecanismos de controle que inibissem potenciais desajustes e o baixo desempenho em seus investimentos (Froud *et al*., 2006).

Um desses mecanismos, que condiciona todas as atividades econômicas para o mesmo fim, é a chamada governança corporativa. De acordo com Grün (2005), ela engloba um conjunto de dispositivos e uma análise integrada de diferentes variáveis, que integra diferentes atores, tais como acionistas, proprietários e dirigentes das empresas. Os principais pilares são o respeito aos direitos dos acionistas minoritários, a transparência nos procedimentos das empresas, assim como a possibilidade de aquisição do controle acionário das empresas através da compra das ações em mercados financeiros.

Esse último pilar representa um grande estímulo para as novas práticas de controle, promovendo um ciclo que se autoalimenta. Assim, o tema da compensação de executivos é particularmente relevante para compreender a transição para uma nova concepção de controle. Se, em concepções prévias, a grande maioria dos altos executivos recebia salários preestabelecidos na estrutura da organização, na concepção de controle corrente, eles foram vinculados automaticamente às receitas das ações das empresas que dirigem, recebendo opções e bônus salariais diretamente vinculados ao retorno das ações. Essa prática vem subordinando a ação dos gestores ao imperativo do retorno ao acionista, inserindo sua lógica no seio das corporações. Logo, os gestores são disciplinados de modo a orientar sua ação

para a busca incessante de valorização das ações de suas companhias nos mercados de capitais (Lazonick e O'Sullivan, 2000).

Essa abordagem tem por fundamentação a chamada teoria da agência, que questiona e se contrapõe aos controles gerenciais existentes. Ela revela a potencial assimetria entre os interesses dos atores que integram a firma. A assimetria entre o "principal" (o proprietário e/ou acionista) e o "agente" (os executivos, que são aqueles responsáveis pela gestão da empresa) diria respeito então à tendência de distanciamento dos interesses de cada membro desses grupos, ou à ocorrência de informação incompleta entre as partes, de maneira a gerar baixo desempenho das corporações como um todo (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Fligstein, 2002). Nesta mesma linha, defende que os gestores teriam o controle direto dos processos e poderiam, assim, agir em busca de seus próprios interesses, contra os interesses dos acionistas. Diante disso, surgiria um conflito de interesses, opondo o proprietário dos meios de produção (o principal) aos gestores (os agentes), que tenderiam a adotar uma postura conservadora e buscar investir em negócios e empresas já existentes em prol da segurança.

Logo, um sistema autorregulável que disciplina a atividade dos gestores seria necessário. Foi a partir deste momento que as práticas da governança corporativa passaram a predominar nos mercados financeiros, de modo que a atuação de proprietários e acionistas nos conselhos de administração passou a enfocar a condução dos gestores segundo o princípio do retorno ao acionista. Com os procedimentos que caracterizam a governança corporativa, emergiram também formas de controle voltadas a regular os resultados dos investimentos, como a taxa de retorno das ações de uma empresa, por exemplo, permitindo que a crença dominante no princípio da maximização do valor ao acionista se tornasse a pedra angular de todo o sistema (Lazonick e O'Sullivan, 2000).

Muitas dessas práticas, que caracterizam a reorganização financeira das corporações contemporâneas, ganharam força quando, a partir da década de 1970, se evidenciou um aumento crescente de fusões, desinvestimentos, aquisições, acumulação de dívida e recompra de ações. A integração dessas práticas em larga escala proporcionou o aumento substancial do tamanho dessas corporações e uma enorme diversificação de seus produtos. Foi nesse contexto que os executivos de finanças passaram a predominar entre os *chief executive officers* (CEOs) de grandes corporações (Fligstein, 2002).

O aumento da importância desse tipo de executivo diz respeito à centralidade assumida da reorganização financeira, estimulada pelas práticas de endividamento, desinvestimento, fusões, etc., voltadas a aumentar a lucratividade. Essas atividades têm maior probabilidade de ocorrer em empresas controladas por banqueiros e investidores institucionais, que passam a ter maior poder de voto nos conselhos de administração. No decorrer dos anos, essas empresas se tornaram mais dependentes desse tipo de executivo e de instituições financeiras, que passaram a deter um maior poder sobre seus direitos de propriedade, promovendo a consolidação da maximização do valor ao acionista nas estratégias das corporações (Fligstein, 2002).

2. Procedimentos metodológicos

Essa pesquisa teve caráter qualitativo, sendo de tipo descritivo e explicativo. Sua dimensão aplicada se deve ao potencial de gerar compreensão sobre assuntos que impactam a comunidade e envolvem verdades, interesses locais e regionais em diversos aspectos, sociais, econômicos, governamentais e políticos (Gerhardt e Silveira, 2009). A investigação foi ainda explicativa e descritiva quanto aos objetivos, identificando, primeiramente, os fatores que determinaram ou que contribuíram para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade (Gil, 2002); e, em segundo lugar, por ter descrito situações, fatos, opiniões ou comportamentos, buscando mapear a distribuição de um determinado fenômeno na população ou no contexto pesquisado (Lakatos e Marconi, 2009).

A abordagem foi predominantemente qualitativa, uma vez que, por meio dos fatos averiguados, buscou a compreensão aprofundada de um grupo social e de uma organização (Gerhardt e Silveira, 2009). Esse tipo de pesquisa é considerado interpretativo por proporcionar uma análise dos dados coletados, realizar uma descrição do contexto social e do cenário, com a identificação de categorias, indicadores e de significados que irão levar a conclusões. Ademais, o pesquisador faz um filtro dos dados através de sua percepção pessoal, em um momento sociopolítico e histórico específico (Creswell, 2007).

O procedimento técnico utilizado foi o de pesquisa documental. As fontes secundárias foram obtidas nos relatórios anuais divulgados pela montadora Jaguar Land Rover, nos relatórios financeiros de sua controladora, Tata Motors, assim como em documentos de mídia especializados nos ramos

automobilístico e financeiro. A escolha desses tipos de fontes confirma a técnica utilizada nesta pesquisa, pois na pesquisa documental, estas tendem a ser mais diversificadas e dispersas. Dados secundários como esses são caracterizados por não terem ainda recebido tratamento analítico, podendo ser reelaborados e readaptados de acordo com os objetos da pesquisa (Gil, 2002).

Nosso objeto de análise foi o grupo Jaguar Land Rover, enfocando o modo como essa corporação se adequou à nova ideologia de gestão voltada para o gerenciamento com base no valor ao acionista. Essa é a atual concepção de controle predominante no ambiente corporativo, principalmente em corporações automobilísticas (Fligstein, 2002). Para isso, conforme descrito no Quadro 1 abaixo, a análise dos dados foi realizada levando-se em conta o seu agrupamento em duas categorias de análise da financeirização, inspiradas no trabalho de Carmo (2017): a origem dos dirigentes da montadora, e o pagamento de dividendos e compensações aos executivos.

Quadro 1. Categorias como atributos de análise

Itens	Categorias de Análise de Financeirização
1	Origem dos dirigentes do grupo empresarial
2	Pagamento de dividendos e compensações aos executivos

Fonte: Elaboração dos autores, a partir de Carmo (2017).

As categorias descritas no Quadro 1 anterior são os recursos e atributos utilizados para reunir as fontes necessárias e interpretá-las, permitindo o agrupamento das informações e contribuindo para a comprovação da predominância de práticas inerentes ao mercado financeiro na alta gestão adotada por esse grupo automobilístico.

Por sua vez, o levantamento dos dados foi realizado por meio de buscas realizadas nas *homepages* indicadas no Quadro 2 e nos relatórios financeiros e anuais do grupo Jaguar Land Rover, que compõem o Quadro 3, ambos apresentados na sequência.

Quadro 2. Fontes de coleta de dados em mídia especializada

Categoria	Fonte
Origem dos dirigentes	Relatórios anuais do Grupo Land Rover http://insiders.morningstar.com www.bloomberg.com www.forbes.com www.4-trades.com www.livemint.com/companies www.hindustantimes.com/business www.iimcal.ac.in/ www.morningstar.com https://auto.economictimes.indiatimes.com/news/**industry** Relatórios anuais do Grupo Land Rover Relatórios financeiros da Holding Tatamotors
Compensação dos executivos	Relatórios anuais do Grupo Land Rover Relatórios financeiros da Holding Tatamotors http://insiders.morningstar.com/trading

Fonte: Elaboração dos autores, a partir de Carmo (2017).

Quadro 3. Relatórios corporativos coletados

Relatório	Ano	Grupo/Empresa
Jaguar Land Rover Automotive Plc	2015/2016	Jaguar Land Rover
Jaguar Land Rover Holding Limited	2016	Jaguar Land Rover
Jaguar Land Rover Automotive Plc Governance	2015/2016	Jaguar Land Rover
Jaguar Land Rover Automotive Strategic Report	2016/2017	Jaguar Land Rover
Ttmt: Natl India Stock Quote - Tata Motors Ltda - Bloomberg Market	2018	Bloomberg
Institutional Equities India Research Result Review	2016	Karvy Stock Broking
Alpha Wise Evidence Based Research Tata Motors	2016	Morgan Stanley Research

Fonte: Elaboração dos autores, a partir de Carmo (2017).

Operacionalmente, foram utilizadas as seguintes palavras-chave nos relatórios e documentos coletados: *compensation*, *executive*, *dividend*, Jaguar Land Rover, Tata Motors e *chief executive officer* (CEO). Também foram buscadas as siglas de métricas financeiras, tais como: *economic value added* (EVA), *market value added* (MVA), *cash flow return on investment* (CFROI), *shareholder value added* (SVA), *total shareholder return* (TSR) e *return on capital employed* (ROCE). Foi incluído ainda neste rol o indicador *earnings before interest, taxes, depreciation and amortization* (EBITDA), presente em diversos relatórios financeiros. Essas métricas possibilitaram a classificação

do desempenho dos grupos de empresas e suas ações nos mercados abertos por serem indicadores de impacto no mercado financeiro.

3. Análise dos dados

Algumas evidências encontradas no relatório anual do grupo Jaguar Land Rover Automotive Plc (2016), relativo ao período 2015-2016, indicam tendências que se enquadram nas categorias listadas no Quadro 1, anteriormente apresentado, e alinhadas com o princípio da maximização do valor aos acionistas. O histórico profissional de alguns executivos apresenta experiências significativas com o mercado financeiro, como ilustrado abaixo:

> O Diretor Andrew M. Robb foi nomeado em 2009 para o Conselho de Diretores da Jaguar Land Rover. Antes de ingressar no grupo, foi diretor do Banco Pilkington Group Plc até 2003. Também foi diretor financeiro da Peninsular and Oriental Steam Navigation Company a partir de 1983 (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 63).

De maneira similar, o diretor financeiro Kenneth Gregor possuía "quase 25 anos de experiência, tendo ocupado posições sêniores na Jaguar Land Rover e no HSBC Investment Banking" (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 64). Trajetórias desse tipo estão longe de serem excepcionais entre os executivos da montadora, de modo que posições de destaque em corporações financeiras, particularmente em bancos, parecem constituir um elemento importante para o recrutamento desses profissionais.

Outros elementos encontrados nos documentos corporativos da Jaguar Land Rover reforçam o discurso de práticas voltadas para as atividades próprias do mercado financeiro, tal como a preocupação relatada em relatórios com o engajamento dos principais acionistas e o envolvimento dos investidores em ações da corporação.

Assim, com relação ao engajamento dos acionistas, o grupo afirma que,

> A Jaguar Land Rover Automotive Plc. (com suas subsidiárias) é uma subsidiária integral da Tata Motors Limited (detida por meio da TML Holdings Pte. Ltd Cingapura) e a maioria dos membros do Conselho de Administração da Jaguar Land Rover Automotive

> Plc. também atua no Conselho de Administração da Tata Motors Limited. Embora operemos de forma independente, mantemos um relacionamento estratégico aberto e colaborativo com nossa controladora e cooperamos em várias áreas, incluindo engenharia, pesquisa e desenvolvimento, bem como terceirização e aquisição (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 69).

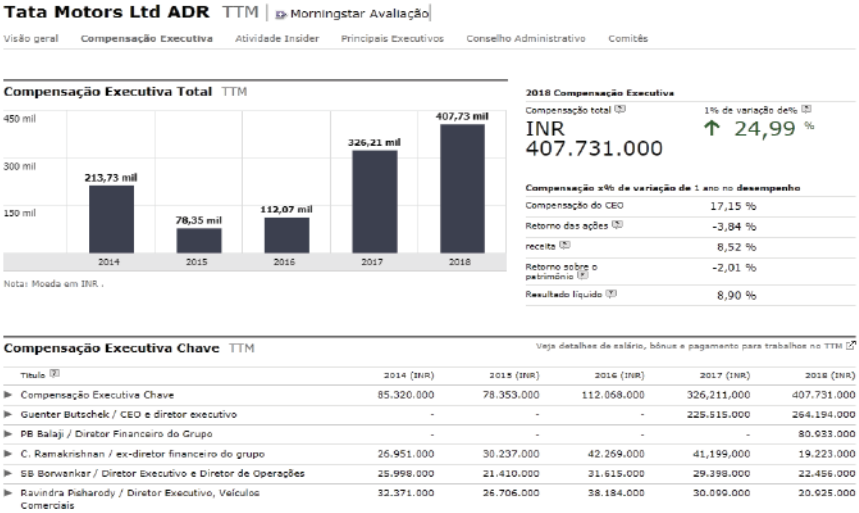
Por sua vez, no que diz respeito ao relacionamento com os investidores de forma mais ampla, o grupo afirma o seguinte:

> Mantemos um diálogo regular com nossos investidores em títulos por meio da publicação trimestral de resultados operacionais e financeiros no website da empresa (www.jaguarlandrover.com), com suporte de transmissão ao vivo por teleconferência. A equipe de Relações com Investidores também participa de várias conferências de títulos, realizadas durante todo o ano, em que investidores se encontram pessoalmente com representantes da Jaguar Land Rover para discutir os resultados recentes e outros assuntos (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 70).

Cyrus Mistry, *chairman* do grupo Tata entre 2012 e 2016, registrava então suas impressões sobre as relações com os *stakeholders* do grupo, afirmando ser necessário manter vínculos fortes e o diálogo com os acionistas e investidores, de modo que o grupo pudesse alcançar seus objetivos. Nesses termos, o executivo exemplificava a preocupação desses agentes com a governança como elemento crucial para o sucesso da corporação (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016).

Mais importante, a investigação permitiu avaliar o histórico dos executivos e o crescimento de suas compensações recebidas entre 2014 e 2018 (Insiders Morningstar, 2018). A Figura 1 na sequência demonstra a evolução das compensações pagas aos executivos da Tata Motors, controladora da Jaguar Land Rover, a partir de 2015. Dessa forma, os executivos da *holding* receberam £ 78,3 milhões em 2015, enquanto, em 2018, auferiram 5 vezes mais esse valor, atingindo a cifra de £ 407,7 milhões.

Figura 1. Compensação executiva total da Tata Motors Ltd., 2014-2018



Fonte: Insider Morningstar (2018).

Observando mais detidamente a Figura 1, particularmente no que se refere ao item "Compensação Executiva Chave", é possível perceber que essa expansão da compensação dos executivos (apresentada em rúpias indianas, INR) inflete de forma muito acentuada, quase triplicando entre 2016 e 2017[2]. No entanto, essa ampliação da compensação afetou muito desigualmente os rendimentos dos principais executivos da controladora, como indicam os dados.

A trajetória dos executivos da Tata Motors merece um olhar mais detalhado, em razão de sua conexão direta com o mundo das finanças, seja por meio da ênfase em sua formação educacional, seja por integrarem conselhos de administração de bancos ou subsidiárias financeiras do próprio grupo, ou ainda por atuarem por muitos anos em cargos relacionados a finanças.

Como exposto no histórico do executivo Pathamadai Balachandran Balaji:

2. É importante destacar que os pagamentos de dividendos foram reduzidos entre 2015 e 2016 em todos os balanços (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016), o que confere ainda mais destaque à expansão dos níveis de remuneração dos executivos.

> O Sr. Pathamadai Balachandran Balaji foi nomeado como nosso Diretor Financeiro com efeito a partir de 14 de novembro de 2017. Como resultado dessa nomeação, os diretores financeiros de nossas subsidiárias se reportam diretamente ao Sr. Balaji. Antes de sua nomeação na Tata Motors Limited, o Sr. Balaji foi o Diretor Executivo de Finanças e TI e CFO da Hindustan Unilever Limited (HUL) e um membro de seus Comitês de Relacionamento com Stakeholders, Responsabilidade Social Corporativa e Gestão de Risco. O Sr. Balaji ingressou na HUL como Trainee de Gerenciamento em maio de 1993 e trabalhou em vários cargos em finanças e cadeia de suprimentos durante um período de 20 anos. O Sr. Balaji foi Vice-Presidente de Finanças da Unilever America, Supply Chain, com sede na Suíça, responsável por aspectos financeiros de uma cadeia de fornecimento de 18 bilhões. Antes disso, ele era o contador-chefe do grupo da Unilever em todo o mundo, com sede em Londres. Antes de se mudar para Londres, o Sr. Balaji atuou como Vice-Presidente de Finanças para o setor de Case & Cuidado Pessoal na Índia e anteriormente como Vice-Presidente de Tesouraria para a região de AAR com base em Cingapura (ERI, 2022).

Chandrasekaran Ramakrishnan é outro executivo de relevância no grupo Tata Motors, hoje aposentado. O gestor foi chefe da área financeira do grupo especializado em automóveis, hospitalidade e locação de veículos, tendo atuado no setor de seguros e em uma *holding* de investimentos por mais de 20 anos, envolvido com reestruturação operacional, aquisições estratégicas e fusões e gerenciamento de portfólio (Insiders, 2018).

Por sua vez, o alemão Guenter Butscheks, CEO da Tata Motors (diretor administrativo e diretor executivo), acumulou experiências ao longo de sua carreira como diretor de operações da Airbus SAS, de 2012 a 2014, e presidente do Conselho de Administração da Airbus Deutschland GmbH, de 2011 a 2014.

O Quadro 4 a seguir apresenta, então, os principais executivos e os membros da diretoria da Jaguar Land Rover, indicando a intensa participação de alguns desses gestores em outros conselhos e diretorias de empresas internas e externas ao grupo Tata Motors, o que sugere a relevância do fenômeno das diretorias entrelaçadas nas atividades do grupo econômico.

Quadro 4. Principais executivos e membros da diretoria da Jaguar Land Rover

Principais executivos	Relacionamentos da Diretoria	Cargo	Idade
Ralf D. Speth	41 relacionamentos	CEO e diretor	63
Kenneth DM Gregor	5 relacionamentos	Diretor financeiro	-
Joachim Eberhardt	8 relacionamentos	CEO e Presidente - Jaguar Land Rover North America LLC	54
Richard Shore	0 relacionamentos	Presidente em exercício e Diretor Financeiro da Jaguar Land Rover China	-
Frank Witteman	0 relacionamentos	Presidente de Marketing Integrado, Vendas e Serviço para a China	-
Membros da Diretoria	**Relacionamentos da Diretoria**	**Cargo**	**Idade**
Natarajan Chandrasekaran	90 relacionamentos	Presidente não executivo (Conselheiro)	55
Ralf D. Speth	41 relacionamentos	Diretor não executivo (Conselheiro)	63
Nasser Mucktar Munjee	99 relacionamentos	Diretor independente (Conselheiro)	66
PB Balaji	8 relacionamentos	Diretor financeiro	-

Fonte: Bloomberg (2018).

Nesse grupo, outros executivos apresentam importante experiência em finanças, a exemplo de Kenneth Gregor, diretor financeiro do grupo Jaguar Land Rover Automotive Plc. desde 2008. Descrevendo sua trajetória, a montadora indica que

> Kenneth juntou-se à Jaguar Cars em 1997 e antes de sua nomeação como CFO ocupou vários cargos dentro dos negócios da Jaguar e da Land Rover, incluindo Controladoria Financeira do Grupo e funções de controle financeiro em Marketing, Vendas e Serviço e Desenvolvimento de Produto. Ken também foi um dos executivos responsáveis por liderar a transição das atividades comerciais mundiais da Jaguar e Land Rover da Ford Motor Company para a Tata, após a aquisição do negócio pela empresa em 2008. Entre 1989 e 1996, Ken trabalhou para o HSBC Samuel Montagu em Londres, assessorando fusões, aquisições e privatizações. Kenneth é bacharel

> em matemática aplicada pela Universidade de St. Andrews e tem MBA pela Cranfield University (Jaguar Land Rover, 2018).

Sintetizando as informações financeiras da corporação, Kenneth Gregor, dava detalhes do pagamento de dividendos à controladora, assim como indicava que a emissão de títulos privados continuava sendo um instrumento relevante no financiamento da Jaguar Land Rover:

> O fluxo de caixa livre (antes do financiamento) foi de £ 295 milhões, após gastos totais de investimento de £ 3,4 bilhões, o pagamento de dividendos foi de £ 150 milhões à Tata Motors, e emitimos cerca de £ 857 milhões em novos bônus no exercício 2016/17. O caixa total e os depósitos financeiros em 31 de março de 2017 eram de £ 5,5 bilhões e a liquidez total era de £ 7,4 bilhões, incluindo uma linha de crédito rotativa não sacada de £ 1,9 bilhão (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 56).

A Tabela 1 a seguir recupera os dados sobre a remuneração do pessoal-chave da administração, incluindo os benefícios de curto prazo e após o desligamento da corporação, assim como as indenizações relacionadas às perdas de mandatos. Ao visualizar os números, é possível perceber a tendência de expansão dos valores entre 2014 e 2015.

Tabela 1. Remuneração total de pessoal-chave de administração (em milhões de INR[3])

Remuneração de executivos	2015	2014
Benefícios de curto prazo	2.216,1	1.793,7
Benefícios pós-emprego	184,7	298,9
Indenização por perda de cargo	92,3	-
Remuneração total de pessoal-chave de gestão	27	21

Fonte: Jaguar Land Rover Limited (2015: 56).

3. INR é a sigla para Indian Rupee (rúpias indianas). Atualmente, um total de 100 INR equivale a 1,3492 USD (dólares americanos), a 0,98 GBP (libra esterlina) ou a 1,18 EUR (euros). Fonte: Banco Central do Brasil – cotação do dia 14 de janeiro de 2022.

Essas evidências indicam forte inclinação para o fenômeno financeirização na estratégia corporativa do grupo Jaguar Land Rover e de sua controladora Tata Motors. Nesses termos, formação e experiência profissional dos principais executivos e diretores, de um lado, e incentivos relacionados à remuneração de executivos, de outro, parecem ter sido fortemente impactados pela ideologia dominada pelo mercado de capitais, centrada na acumulação de valor focalizada no acionista (Lazonick e O'Sullivan, 2000; Froud *et al.*, 2000; Carmo, 2017).

A Tabela 2 na sequência apresenta o balanço patrimonial consolidado do grupo Tata Motors, reforçando a tendência de predomínio de atividades inerentes ao mercado financeiro. O balanço indica a redistribuição do capital para o mercado financeiro (Lazonick e O'Sullivan, 2000), com ênfase na ampliação, real ou esperada, de reservas e excedentes.

Tabela 2. Balanço consolidado do grupo Tata Motors, anos fiscais 2014 e 2015 e estimativas 2016, 2017 e 2018

Ano / estimativa	FY14	FY15	FY16E	FY17E	FY18E
Capital social	6.438	6.438	6.438	6.438	6.438
Reservas e resultados	649.597	556.181	734.937	870.177	1.050.431
Capital próprio	656.035	562.619	741.375	876.615	1.056.869
Participação minoritária	4.207	4.333	4.120	3.266	2.310
Empréstimos totais	549.545	692.115	691.115	691.115	802.115
Passivo fiscal diferido	-7.748	-13.900	-13.900	-13.900	-13.900
Passivos totais e patrimônio líquido	1.202.038	1.245.167	1.423.709	1.558.096	1.847.934
Ativos totais	1.429.755	1.637.616	1.994.713	2.336.480	2.708.067
Depreciação	688.154	744.241	812.416	953.848	1.107.528
Ativos líquidos	741.601	893.375	1.182.237	1.382.632	1.600.540
Capital imobilizado em curso	332.626	286.401	264.000	290.400	302.016
Investimentos	106.867	153.367	163.832	170.224	186.850
Inventário	272.709	292.723	294.417	330.442	400.050
Credores	105.742	125.792	134.455	151.803	185.262
Dinheiro e saldo bancário	297.118	321.158	271.295	182.474	251.192

Continua.

Tabela 2. (Continuação)

Ano / estimativa	FY14	FY15	FY16E	FY17E	FY18E
Empréstimos e adiantamentos	319.850	286.432	299.910	338.605	413.237
Ativos correntes	995.419	1.026.105	1.000.078	1.003.324	1.249.740
Credores diversos	573.157	574.073	621.547	697.601	889.000
Outro passivo corrente	401.317	540.008	564.891	590.934	602.753
Passivo corrente e provisões	974.474	1.114.081	1.186.438	1.288.535	1.491.753
Ativo circulante líquido	20.945	-87.976	-186.360	-285.211	-242.012
Ativos totais	1.202.038	1.245.167	1.423.709	1.558.096	1.847.394

Fonte: Karvy Stock Broking (2016: 10).

Nesses termos, a concepção de controle que informa essas mudanças diz respeito à integração das atividades empresariais às funções próprias de mercados de capitais, englobando decisões de cunho financeiro, considerando orçamentos, preços de aquisição, definição de metas corporativas, remuneração de incentivos gerenciais, etc. (Froud *et al*., 2006).

3.1. Métricas

Para Froud *et al*. (2000), métricas de avaliação são os principais mecanismos utilizados pelos atores do mercado financeiro e que possibilitam a classificação do desempenho dos grupos de empresas e de suas ações nos mercados abertos, constituindo indicadores de impacto privilegiados em diferentes mercados de capitais.

O *economic value added* (EVA), ou valor econômico agregado, por exemplo, tem o potencial de informar o quanto uma empresa ganha mais do que o custo médio ponderado de seu capital, no período de um ano, sendo também conhecido como lucro operacional líquido, retirados os impostos e a taxa de retorno sobre capital empregado (Froud *et al*., 2010). É um indicador de credibilidade no mercado financeiro, em razão de sua ampla disseminação, e legitima as demandas dos fundos por retorno financeiro (Aglietta e Rebérioux, 2005). Através do EVA, é possível avaliar com clareza os resultados do investimento, de modo que sua interpretação se concentra

em analisar o retorno recebido acima do custo de capital em cada projeto (Froud *et al.*, 2010).

O *market value added* (MVA) ou valor de mercado adicionado, mensura a expectativa de lucros futuros das ações das empresas no mercado (Froud *et al.*, 2010), e consiste na diferença entre o valor atual de uma empresa e o capital nela investido. Dessa forma, essa métrica revela o desempenho de cada empresa no uso de seus recursos para criar valor no longo prazo (Froud *et al.*, 2010).

Por sua vez, a métrica de *cash flow return on investment* (CFROI), ou retorno do fluxo de caixa sobre o investimento, mede o retorno financeiro do investimento em termos de liquidez. O CFROI é, portanto, um indicador que evidencia o retorno sobre o custo de capital para um determinado investidor (Froud *et al.*, 2010).

O *return on capital employed* (ROCE), ou retorno sobre o capital empregado,[4] é um indicador de retorno do investimento que avalia a eficiência de um negócio na produção de renda em relação ao capital empregado (Froud *et al.*, 2010).

Finalmente, *earnings before interest, taxes, depreciation and amortization* (EBITDA) é um indicador muito utilizado internacionalmente, avaliando o desempenho de empresas de capital aberto, sendo encontrado com destaque em vários relatórios e documentos da Tata Motors e da Jaguar Land Rover (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016).

Por meio da presença desses indicadores nas fontes investigadas, foi possível verificar e avaliar se houve crescimento ou não, ao longo dos anos, dos resultados financeiros do grupo Jaguar Land Rover e de sua controladora. Assim, de acordo com a Morgan Stanley Research (2016: 1), a estimativa dos resultados antes de juros, impostos, depreciação e amortização da Tata Motors, medidos pela EBITDA, era bastante positiva a partir de 2017. Esses dados sugerem a correção da abordagem defendida por Froud *et al.* (2006), que destaca o desequilíbrio entre a expectativa por retorno do investimento e o resultado real alcançado, apoiando-se em uma retórica complementar ao mercado, capaz de contornar o desequilíbrio negativo entre as promessas e os resultados (Froud *et al.*, 2006).

4. É também conhecido por muitas denominações e siglas diferentes, a exemplo de ROI, ROE, ROA, ROCE e RONA.

Em seus documentos, a montadora busca justificar a redução nesse indicador entre 2015 e 2016, acentuando as condições "excepcionais" do período anterior: "O EBITDA obteve um aumento £ 3,33 bilhões (margem de 14,9 por cento) no ano fiscal de 2016, antes de reservas únicas e encargos, em comparação com o EBITDA recorde de £ 4,132 milhões (margem de 18,9 por cento) no ano fiscal anterior" (Jaguar Land Rover Automotive Plc, 2016: 57).

O indicador margem EBITDA constitui um desdobramento da métrica-base EBITDA que permite a comparação entre empresas de diferentes portes em variados setores por meio da divisão do lucro operacional pela receita. Isso significa que investidores, proprietários ou analistas podem identificar a geração de receita operacional para cada unidade de receita obtida e usar a margem como referência comparativa (Investopedia, 2018). Dessa forma, a margem EBITDA permite uma avaliação da eficiência operacional como forma de maximização da rentabilidade, ampliando as condições de tomada de decisões informadas sobre negócios e investimentos (Investopedia, 2018).

No caso da Tata Motors, a margem EBITDA oscila de modo ligeiramente positivo entre 2014 (14,0) e 2015 (14,2), mas cai no ano seguinte, atingindo 13,3, não recuperando seus níveis prévios, mesmo no que se refere às expectativas para 2017 e 2018 (Karvy Stock Broking, 2016: 10).

De modo sintético, muitas da métricas de avaliação do desempenho da corporação, como ROCE e ROE, a exemplo da margem EBITDA, seguem trajetória descendente desde o ano fiscal de 2014, seu ponto máximo, o que surpreende particularmente no que concerne às estimativas, tipicamente conservadoras, como demonstra a Tabela 3, abaixo.

Tabela 3. Métricas financeiras da Jaguar Land Rover

Indicadores / ano	FY14	FY15	FY16E	FY17E	FY18E
Crescimento de receita	23.7	13.3	5.7	12.1	22.0
Margem EBITDA	14.0	14.2	13.3	13.2	13.9
Margem de lucro líquida	6.4	5.4	4.6	4.5	5.0
ROCE	18.1	14.1	12.3	11.4	12.9
ROE	28.0	23.2	19.5	17.1	19.3

Fonte**:** Company, Karvy Stock Broking (2016: 11).

Dessa forma, como resultado da pesquisa ampla sobre os relatórios e indicadores anteriormente citados, o panorama que se formou sobre a situação da Jaguar Land Rover é que, de maneira geral, independentemente dos resultados e expectativas financeiras apresentados, a compensação a seus principais executivos assumiu relevância no processo de financeirização da corporação, tendo sido observado um aumento de £ 3 milhões para £ 5 milhões em remuneração para os dirigentes, como informa a Tabela 4 a seguir.

Tabela 4. Compensação do pessoal-chave da administração (em milhão de Libras)

Ano-fiscal encerrado em 31 de março	2016 £m	2015 £m	2014 £m
Benefícios de curto prazo	4	3	2
Benefícios pós-emprego	1	2	1
Remuneração total de pessoal-chave de gestão	5	5	3

Fonte: Jaguar Land Rover Automotive Plc (2016: 137).

Conclusão

O capítulo se propôs a realizar uma análise do crescente processo de financeirização nas estratégias de gestão do grupo automotivo Jaguar Land Rover. Evidências da concepção de controle com base no valor ao acionista foram encontradas nos inúmeros relatórios listados e nos veículos de informação especializados nos ramos automobilístico e financeiro. Os dados e informações demonstraram um crescimento da financeirização para as duas categorias de análise: dirigentes originários do ramo financeiro; e crescimento do pagamento de compensações aos executivos. Ao analisar a trajetória dos executivos de destaque nas *homepages* e relatórios, verificaram-se experiências profissionais anteriores desses quadros em funções de finanças. Os relatos desses gestores demonstram uma grande preocupação com a integração da gestão da empresa com os seus acionistas.

Procurou-se aqui contribuir com a literatura, trazendo para a agenda de pesquisa o processo de financeirização no setor automotivo, valendo-se do estudo de caso sobre o grupo Jaguar Land Rover. Conforme sugerem Froud *et al.* (2002), a agenda de pesquisa sobre o setor automotivo precisa cada vez mais atentar a esse processo, o que coloca o interessante desafio de investigar como o capital corporativo manipula um importante objeto de desejo dos consumidores, o automóvel, a fim de maximizar suas taxas de retorno.

O capítulo apresentou indicadores financeiros utilizados no mercado de capitais para medir o desempenho de grupos de empresas no mercado aberto, e recorreu a fontes documentais corporativas e de mídia com o propósito de reunir um conjunto de conhecimentos inerentes ao mundo das finanças e novas possibilidades interpretativas acerca das estratégias corporativas, sobretudo no setor automotivo. O principal resultado analítico foi apontar para a crescente centralidade das expectativas de retorno sobre investimentos na avaliação do desempenho empresarial, tópico enfatizado pelo trabalho de Froud *et al.* (2006).

Dessa forma, características encontradas no grupo Jaguar Land Rover, tais como uma gestão com foco na esfera financeira, a predominância de práticas e de estruturas próprias da governança corporativa, o predomínio de opções para elevar os salários de dirigentes através de recompensas de retorno por ações, além de outras atividades, tendem a reforçar a submissão do grupo à concepção de controle com base no valor ao acionista (Fligstein, 2002). Nesses termos, o aumento de dirigentes especialistas em finanças e a ampliação das compensações pagas, assim como a centralidade da avaliação dos resultados por meio de métricas de desempenho próprias do mercado financeiro, indicam a reorganização financeira das estratégias de gestão do grupo.

Por fim, desdobramentos futuros desta pesquisa precisam aprofundar as conexões entre a Jaguar Land Rover e o Grupo Tata, seu principal controlador e *holding* com atuação em vários outros setores (químico, siderúrgico, etc.), cabendo avaliar comparativamente a (variedade de) financeirização de suas diversas empresas, bem como a atuação decisiva do Estado, também enquanto acionista.

Bibliografia

Aglietta, Michel; Rebérioux, Antoine (2005). *Corporate Governance Adrift: a critique of shareholder value*. Northamptom, Ma, Usa: Edwar Elgar, 320 p.

Bloomberg (2018). Automobiles Company Overview of Jaguar Land Rover Automotive plc. Disponível em <https://www.bloomberg.com/research/stocks/private/people.asp?privcapId=51999256>. Acesso em 14 set. 2018.

Carmo, Marcelo José do (2017). *Análise do Processo de Financeirização do Setor Automotivo*. 134 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-

-graduação em Engenharia de Produção, Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

Carmo, Marcelo José do; Sacomano Neto, M.; Donadone, J. C. (2019). Financialization in the Automotive Industry: Shareholders, Managers, and Salaries. *Journal of Economics Issues*, v. 53, p. 841-862.

Creswell, John W. (2007). *Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.

DiMaggio, Paul J.; Powell, Walter W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, v. 48, n. 2, p. 147-160.

ERI (2022). Pathamadai Balaji. *Economic Research Institute*, 2022. Disponível em <https://www.erieri.com/executive/salary/pathamadai-balaji--b23l>. Acesso em 13 jan. 2022.

Fligstein, Neil (1990). *The transformation of corporate control*. Harvard University: Press. 389 p.

Fligstein, Neil (2002). *The Architecture of Markets: an economic sociology of twenty-first-century capitalist societies*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. 274 p.

Fonseca, João José. *Metodologia da pesquisa científica***.** Fortaleza: UEC, 2002 (mimeo).

Froud, Julie; Haslam, Colin; Johal, Sukhdev; Williams, Karel (2000). Shareholder value and Financialization: consultancy promises, management moves. *Economy & Society*, v. 29, n. 1, p. 80-110.

Froud, Julie; Johal, Sukhdev; Leaver, Adam; Williams, Karel (2006). *Financialization and Strategy: Narrative and Numbers*. New York: Routledge. 388 p.

Froud, Julie; Leaver, Adam; Johal, Sukhdev; Nilsson, Adriana; Williams, Karel (2009). Narratives and the financialised firm. *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*, v. 48, p. 288-304.

Froud, J.; Sukhdev, J.; Williams, K. New Agendas for Auto Research: financialisation, motoring and present day capitalism. Competition and Change 7, no 1: 1-11, 2002.

Gerhardt, Tatiana Engel; Silveira, Denise Tolfo (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: EdUFRGS.

Gil, Antônio Carlos (2002). *Como Elaborar Projeto de Pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

Granovetter, Mark (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, v. 91, n. 3, p. 481-510.

Grün, Roberto (2005). Convergência das Elites e Inovações Financeiras: a governança corporativa no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, Brasil, v. 20, n. 58, p. 66-91.

Insiders Morningstar (2018). *Tata Motors Ltd ADR TTM: Morningstar Rating*. Disponível em <http://insiders.morningstar.com/trading/executive--compensation.action?ops=clear&t=TTM>. Acesso em 14 set. 2018.

Investopedia (2018). *EBITDA Margin: what is EBITDA margin*. Disponível em <https://www.investopedia.com/terms/e/ebitda-margin.asp>. Acesso em 15 set. 2018.

Jaguar Land Rover Limited (2015). *Annual Report and Financial Statement 2015*. Mumbai: Tata Motors Limited. 59 p.

Jaguar Land Rover Automotive Plc. (2016). *Annual Report 2015-2016*. Mumbai: Tata Motors Limited. 138 p. Disponível em <https://www.accountingandfinance.hosted.york.ac.uk/Resources/Company%20Accounts/Jaguar%20Landrover/jaguar_landrover_2015.pdf>. Acesso em 26 jul. 2018.

Jaguar Land Rover Automotive Plc. (2016). *Strategic Annual Report: a responsible business dedicated to excellence*. United Kingdon: Jaguar Land Rover Automotive Plc.

Jaguar Land Rover (2018). *Kenneth Gregor*. Disponível em: <https://media.jaguarlandrover.com/person/kenneth-gregor>. Acesso em 14 set. 2018.

Karvy Stock Broking (2016). *Result Review Tata Motors*. Mumbai, Índia: Institutional Equities India Research Result Review. 13 p.

Lakatos, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade (2009). *Técnica de Pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas.

Lazonick, William; O'Sullivan, Mary (2000). Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance. *Economy & Society*, v. 29, n. 1, p.13-35.

Morgan Stanley Research (2016). Alpha Wise Evidence Based Research**:** Tata Motors. Disponível em <http://b2bimages.iimg.in/files/retail_files/reports/

data_file-tata-motors-insight-for-2016-1453480058.pdf>. Acesso em 17 jan. 2016.

Smelser, Neil J.; Swedbert, Richard (2005). *The Handbook of Economic Sociology.* 2. ed. New York: Princeton University Press. 729 p.

Tata Motors. Manufactures and distributes passenger and commercial automobiles (2018). Disponível em <http://www.4-traders.com/TATA-MOTORS-9058835/company/>. Acesso em 23 jul. 2018.

FOTOGRAFIAS

1. Trabalhadora da Racing, terceirizada da Volkswagen Caminhões e Ônibus[1]

2. Trabalhador da JSL (Consórcio Modular) e família

1. As fotografias deste encarte são de autoria de Vanor Correia, a quem os organizadores agradecem.

3. Trabalhador da Kromberg & Schubert (Consórcio Modular) e filho

4. Trabalhador exibindo as logomarcas da Volkswagen Caminhões e Ônibus e da terceirizada Gi Group

5. Trabalhadoras da Faurecia (Tecnopolo I)

6. Trabalhador da Jaguar Land Rover

7. Trabalhador exibindo as logomarcas da Volkswagen Caminhões e Ônibus e Meritor (Consórcio Modular)

8. Trabalhadores terceirizados saindo da Volkswagen Caminhões e Ônibus

9. André Kondyopoulos, diretor na subsede de Resende do SINDMETAL-SF

10. Trabalhadores do Consórcio Modular entrando na fábrica

11. Trabalhadores do Consórcio Modular entrando na fábrica

12. Trabalhadores do Consórcio Modular entrando na fábrica

13. Trabalhadores do Consórcio Modular entrando na fábrica

14. Trabalhadores do Consórcio Modular entrando na fábrica

15. Trabalhadores do Consórcio Modular saindo do trabalho

16. Trabalhadores do Consórcio Modular saindo do trabalho

17. Trabalhadores do Consórcio Modular saindo do trabalho

18. Estacionamento de ônibus da Volkswagen Caminhões e Ônibus, com GalvaSud ao fundo

19. Trabalhadores entrando na Stellantis (Tecnopolo I)

20. Trabalhadores saindo da Stellantis (Tecnopolo I)

21. Polo automotivo do sul do estado do Rio de Janeiro

22. Trabalhador do Consórcio Modular retornando para casa

23. Ônibus de transporte dos trabalhadores da Hyundai Heavy Industries do Brasil

24. Cidade Alegria, Resende

25. Rei dos Salgadinhos, Resende, ponto de lazer dos trabalhadores automotivos

26. Prefeitura Municipal de Porto Real

27. Pátio de caminhões da Volkswagen Caminhões e Ônibus

28. Horta Plante & Leve, Stellantis (Tecnopolo I)

29. Fábrica da Hyundai Heavy Industries do Brasil

30. Entrada da fábrica da Jaguar Land Rover

31. *Greenfield* automotivo, com Jaguar Land Rover ao fundo

PARTE 4

O PERFIL DO METALÚRGICO DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO RIO DE JANEIRO

O QUE MUDOU NO PERFIL DO TRABALHADOR AUTOMOTIVO FLUMINENSE? VARIAÇÕES NO TRABALHO INDUSTRIAL EM 3 CONTEXTOS DE PESQUISA

José Ricardo Ramalho

Rodrigo Salles Pereira dos Santos

Ana Paula Vasconcelos Gonçalves

Cristiano Fonseca Monteiro

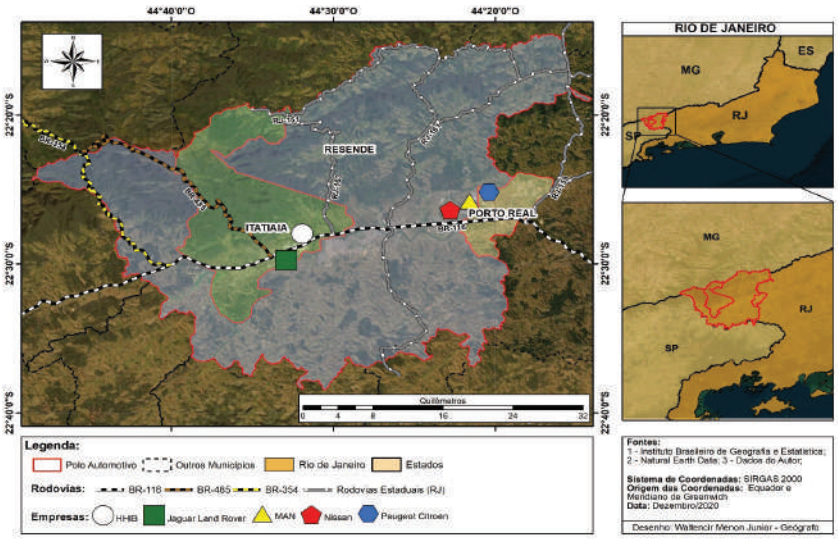
Raphael Jonathas da Costa Lima

Introdução

As condições e relações de trabalho na indústria automotiva da Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende (cf. Mapa 1 na sequência), que compreende os municípios de Itatiaia, Porto Real, Quatis e Resende (IBGE, 2017), vêm sendo investigadas sistematicamente desde, pelo menos, o novo impulso recebido com a implantação da fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus em Resende, em 1996 (Dulci, 2021; Ramalho e Fortes, 2012; Ramalho e Santana, 2006c; Rodrigues e Ramalho, 2007; Santos, 2021).

Em ocasiões anteriores, foram empregados métodos de pesquisa quantitativa, com ênfase na aplicação de *survey*, para descrever e analisar as condições e relações de trabalho que envolviam os trabalhadores do Consórcio Modular (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000), forma de organização industrial que caracteriza a unidade produtiva da montadora pioneira na região, a Volkswagen Caminhões e Ônibus (Ramalho, 2009b; Ramalho e Santana, 2006b; Rodrigues *et al.*, 2007). Até os anos 2000, as referidas condições e relações de trabalho constituíam *proxy* da indústria automotiva na região, já que a RGI de Resende havia recebido apenas mais um investimento no setor, em 2001, a montadora PSA Peugeot-Citroën, que hoje integra o grupo Stellantis.

Mapa 1. Montadoras automotivas localizadas na RGI de Resende, 2021



Fonte: Santos (2021: 81).

No entanto, o adensamento consistente do polo automotivo, desde os anos 2010, com o ingresso de unidades de linha amarela e veículos industriais da Hyundai Heavy Industries do Brasil (HHIB), em Itatiaia (2013), de automóveis e motores da Nissan, em Resende (2014) e, finalmente, da unidade *completely knocked-down* (CKD) de montagem de veículos *premium* da Jaguar e Land Rover (JLR), também em Itatiaia (2016), assim como da primeira camada de seus fornecedores no entorno (Santos, 2021), alteraram consistentemente o mercado de trabalho no polo automotivo.

Mais importante, os novos implantes têm impactado as condições e relações de trabalho dessa indústria, promovendo uma espécie de reconstrução do perfil dos trabalhadores e de suas condições de vida – com ênfase em sua escolaridade e qualificação. Dessa forma, tais condições e as relações com as empresas, as relações de trabalho, especialmente afetadas pela pandemia de Covid-19, assim como a representação sindical, impactada, por sua vez, pela Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), têm sido objeto de transformações significativas.

Nesses termos, tendo em conta a necessidade de uma análise sistêmica e em rede sobre quem são os novos trabalhadores das firmas automotivas, suas condições e relações de trabalho e a estrutura do mercado de trabalho

com que se defrontam, esse capítulo sintetiza os resultados do Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende (DTA, 2021), que integrou o projeto de pesquisa "Estratégias Corporativas, Trabalho e Território: a indústria automobilística no estado do Rio de Janeiro"[1].

1. Metodologia

A pesquisa se baseou em metodologia quantitativa, tendo sido empregado um *survey online*[2] com questionário autoadministrado (Babbie, 1999; Sampieri, Collado e Lucio, 2013) como principal técnica de coleta de dados. Mais especificamente, o instrumento contemplava a coleta de informações sobre o perfil dos trabalhadores, suas condições de moradia, escolaridade e qualificação, as formas contratuais e regimes de trabalho, a remuneração, as relações com a empresa e as condições de trabalho, as relações de trabalho e suas alterações durante a pandemia de Covid-19, assim como as relações sindicais e os efeitos da Reforma Trabalhista.

Inicialmente, a investigação demandou o levantamento dos dados das firmas automotivas da RGI de Resende na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). As informações daí derivadas contribuíram para a elaboração do formulário de coleta. Esse instrumento, por sua vez, se apoiou nos questionários aplicados em pesquisas anteriores, realizadas em 2001 (Ramalho e Santana, 2006b) e 2009 (Ramalho, 2009b), sobre o perfil dos trabalhadores do Consórcio Modular (Abreu, Beynon e Ramalho, 2000). Assim, foi realizado o pré-teste, e, posteriormente, pequenos ajustes foram incorporados ao instrumento.

A coleta *online* ocorreu entre novembro de 2020 e junho de 2021 e empregou estratégias diversificadas e combinadas. Em primeiro lugar, o *hiperlink*

---

1. Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), por meio do Edital FAPERJ nº 8/2015 – Apoio a Projetos de Pesquisa na Área de Humanidades n. E-26/210.107/2016, das bolsas Jovem Cientista do Nosso Estado (JCNE) n. E-26/203.218/2017 e E-26/202.727/2019, e da bolsa Cientista do Nosso Estado (CNE) n. E-26/200.837/2021; ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), através das bolsas de produtividade n. 310615/2020-8, 303612/2019-3 e 306078/2018-0; e à CAPES, através do Edital PGPSE nº 42/2014, que permitiram a realização da pesquisa.

2. A concepção original da pesquisa envolvia aplicação presencial. No entanto, a pandemia de Covid-19 provocou a revisão da estratégia de coleta, assim como motivou a revisão do formulário, que passou a contar com um bloco de questões sobre as medidas relacionadas à pandemia adotadas pelas firmas, o que exigiu a realização de um novo pré-teste do instrumento de coleta.

do formulário foi enviado para pesquisadores que investigam o setor e para sindicalistas e gestores de empresas automotivas da região, com a solicitação para que o disseminassem em suas redes de contatos. Em seguida, o instrumento de coleta foi divulgado em diversas redes sociais (Facebook, Twitter e LinkedIn), assim como em jornais regionais. Por sua vez, a rede social LinkedIn foi utilizada para contatar os trabalhadores, permitindo o envio individualizado do *hiperlink*. Finalmente, foram realizados contatos com o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) e com o Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), que auxiliaram na divulgação da pesquisa.

1.1. A amostra

Visando garantir a representatividade, foi construída uma amostra não probabilística por cotas a partir das informações da RAIS[3]. Sendo os dados disponíveis limitados, visto que a RAIS não identifica os estabelecimentos, não foi possível identificar todas as empresas que integram a categoria "Fabricação e Montagem de Veículos Automotores, Reboques e Carrocerias" e seus respectivos vínculos na RGI de Resende.

Desse modo, foi necessário identificar a atividade principal das cinco firmas líderes que compõem o polo automotivo da RGI de Resende (Santos, 2021). São elas:

- Hyundai Heavy Industries do Brasil (HHIB)[4], dedicada à fabricação de máquinas e equipamentos para terraplanagem, pavimentação e construção, peças e acessórios, exceto tratores;
- Jaguar e Land Rover Brasil Indústria e Comércio de Veículos Ltda. (Jaguar Land Rover), que realiza a fabricação de automóveis, caminhonetas e utilitários;
- Nissan do Brasil Automóveis Ltda. (Nissan), atuando na fabricação de automóveis, caminhonetas e utilitários;

3. A opção por esse tipo de amostragem se deu em razão da inexistência de um cadastro dos trabalhadores, inviabilizando o sorteio aleatório dos entrevistados.

4. A HHIB não compõe a categoria Fabricação de Veículos Automotores, Reboques e Carrocerias da CNAE 2.0. No entanto, como atua na produção de veículos industriais, assim como de máquinas pesadas, é reconhecida como firma líder em uma rede de produção automotiva (Santos, 2021: 86).

- Peugeot Citroën do Brasil Automóveis Ltda. (Peugeot Citroën), mais recentemente denominada Stellantis, realizando a fabricação de automóveis, caminhonetas e utilitários; e
- Volkswagen Caminhões e Ônibus Ltda., empresa dedicada à fabricação de caminhões e ônibus.

Essa identificação possibilitou estimar o número de vínculos de emprego das empresas supracitadas e, por consequência, a quantidade de vínculos dos demais estabelecimentos conjuntamente, para o ano de 2017[5], como descrito na Tabela 1, abaixo:

Tabela 1. Estimativa da quantidade de vínculos de emprego nas firmas líderes e outras empresas do polo automotivo do Rio de Janeiro (2017)

Estabelecimento	Vínculos
HHIB	240
Jaguar Land Rover	290
Outras 2 empresas em Itatiaia	33
Nissan	1.996
Volkswagen Caminhões e Ônibus	859
Outras 14 empresas em Resende	1.928
Stellantis	2.166
Outras 9 empresas em Porto Real	1.617
Total	9.129

Fonte: Elaboração própria, a partir de RAIS (2017).

Definidos o número total de estabelecimentos e as categorias ou agrupamentos de vínculos que interessam à pesquisa (cf. Tabela 1), calculou-se a quantidade total de formulários necessários para garantir a representatividade da amostra para todas as unidades automotivas da RGI de Resende, através da seguinte fórmula (Levin, 1987; Silva, 1998):

5. O planejamento inicial da coleta de dados ocorreu quando os dados da RAIS disponíveis mais atualizados eram de 2017.

$$n = \frac{Z_\alpha^2 \times \sigma^2}{e^2}$$

Onde:

e^2 é a margem de erro aceitável;

z_α^2 é o nível de confiança;

σ^2 é a variabilidade da população.

A amostra foi calculada para um nível de confiança de 95%, sendo a margem de erro de 5%, conforme Tabela 2 na sequência.

Tabela 2. Parâmetros da amostra

Nível de confiança[6]	Margem de erro[7]	Total de entrevistas
95%	5%	369

Fonte: Elaboração própria, a partir de Levin (1987), Silva (1998) e RAIS (2017).

A quantidade de formulários para a amostra não probabilística por cotas (369) foi dividida proporcionalmente para cada categoria de empresa, tomando por base os dados disponibilizados na RAIS. Na Tabela 3, na sequência, constam as cotas da amostra.

Tabela 3. Cotas da amostra

Estabelecimento	Vínculos	%_ total	Amostra para 95%
HHIB	240	0,0263	10
Jaguar Land Rover	290	0,0318	12
Outras 2 empresas em Itatiaia	33	0,0036	1
Nissan	1.996	0,2186	81
Volkswagen Caminhões e Ônibus	859	0,0941	35
Outras 14 empresas em Resende	1.928	0,2112	78
Stellantis	2.166	0,2373	88
Outras 9 empresas em Porto Real	1.617	0,1771	65
Total	9.129	1,0000	369

Fonte: Elaboração própria, a partir de Babbie (1999) e RAIS (2017).

6. A probabilidade da amostra representar com precisão a população em questão.
7. A possível variação das respostas da população com relação à amostra.

Foram obtidas 408 respostas ao longo da fase de coleta de dados, posteriormente divididas pelas cotas estipuladas. A seguir, na Tabela 4, são apresentadas a quantidade necessária e efetivamente coletada de respostas em cada cota. Com o propósito de não descartar nenhuma resposta, a margem de erro foi recalculada, de modo que as **408 respostas correspondessem a uma amostra com 95% de intervalo de confiança e 4,7% de margem de erro**.

Tabela 4. Quantidades de respostas necessárias e obtidas para a amostra em cada cota

Estabelecimento	Amostra para 95%	Quantidade de respostas recebidas e válidas
HHIB	10	14
Jaguar Land Rover	12	18
Outras 2 empresas em Itatiaia	1	2
Nissan	81	89
Volkswagen Caminhões e Ônibus	35	52
Outras 14 empresas em Resende	78	79
Stellantis	88	88
Outras 9 empresas em Porto Real	65	66
Total	369	**408**

Fonte: Elaboração própria, a partir de Babbie (1999) e RAIS (2017).

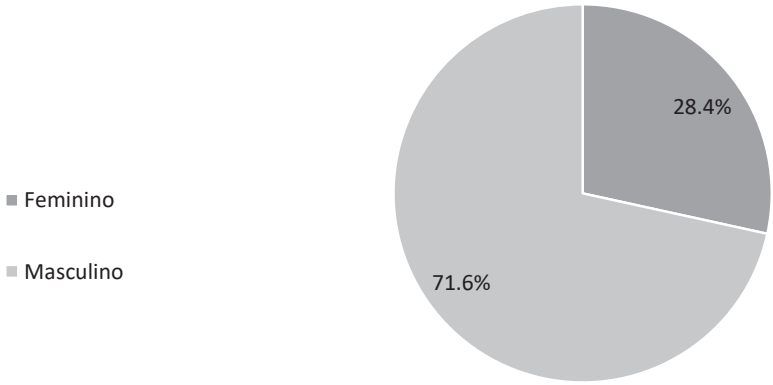
O método de amostragem não probabilístico por cotas busca retratar o público-alvo, neste caso, os trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende, usando o seu perfil populacional para definir as cotas. Para este estudo foram definidos estratos somente para a quantidade de vínculos nas montadoras e fornecedoras localizadas em Porto Real, Resende e Itatiaia. Caso se optasse pela definição de mais cotas, buscando reduzir o viés nos dados, a coleta de dados teria sido ainda mais difícil – particularmente nas condições da pandemia de Covid-19, tornando necessário encontrar trabalhadores com perfis mais específicos *online*. Considerando que a pesquisa buscou traçar o perfil geral dos trabalhadores dessa indústria, as cotas construídas respaldam os dados coletados.

2. Perfil, condições e relações de trabalho no polo automotivo

2.1. O perfil dos trabalhadores

Dos 408 respondentes, 71,6% são homens e 28,4% são mulheres. Dessa forma, o gênero continua a ser uma variável distintiva na obtenção de empregos no polo automotivo, podendo remeter a desigualdades especialmente localizadas no âmbito da formação e treinamento profissionais, assim como relacionar-se às políticas de recrutamento de mão de obra.

Gráfico 1. Sexo



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

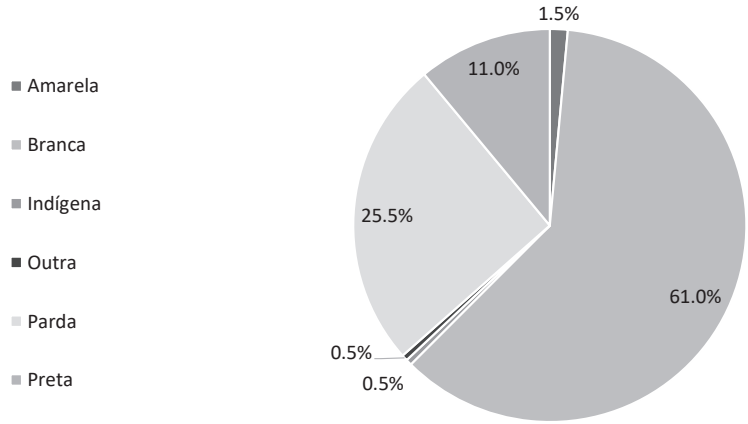
No entanto, os dados revelam uma ampliação do número de mulheres trabalhadoras nessa indústria. Enquanto um predomínio quase absoluto de trabalhadores fora apontado em pesquisas realizadas no Consórcio Modular (ver Anexo ao capítulo) e em montadoras localizadas no ABC Paulista nos anos 2000 (Ramalho, 2009a: 3; Rodrigues *et al.*, 2007: 51), superando 90,0% da força de trabalho, o *survey* de 2020-2021 demonstra um crescimento importante da participação de trabalhadoras no polo automotivo.

Nesses termos, é necessário aprofundar o conhecimento do perfil da força de trabalho, e avaliar se o processo de feminização observado corresponde ao aumento generalizado do recrutamento de mulheres no polo automoti-

vo ou, alternativamente, diz respeito à participação da mão de obra feminina nas camadas de fornecimento mais periféricas (Santos, 2021), implicando, consequentemente, em condições e relações de trabalho segmentadas por gênero ao longo da rede.[8]

O Gráfico 2, em seguida, sumariza as informações sobre cor/etnia. Nele, é possível observar que a maior parte dos entrevistados se identifica como branco, representando 61,0% das respostas. Os que se identificaram como pardos correspondem a 25,5%, e os como pretos a 11,0% da amostra, sendo que 1,5%[9] se declarou amarelo.

Gráfico 2. Cor/etnia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Estes dados chamam a atenção pela quantidade de trabalhadores que se consideram brancos (61,0%), especialmente quando comparados aos cerca

8. A testagem dessas hipóteses depende, dessa forma, tanto da replicação da metodologia da investigação que, no caso do polo automotivo, abrange a escala da rede de produção automotiva (Santos, 2021) pela primeira vez, quanto da ampliação das subamostras por grupos de empresas e/ou camadas de fornecimento, de modo a observar padrões de gênero diferenciados dentro da rede.

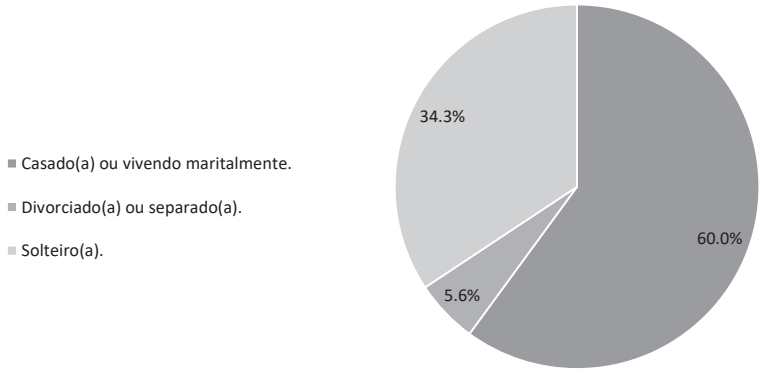
9. Cabe ressaltar que, na região, há empresas japonesas e sul-coreanas, como a Nissan e a HHIB. Essas firmas trouxeram alguns funcionários desses países para trabalhar no Brasil e isso pode explicar a porcentagem de indivíduos que se autodeclararam amarelos.

de 40,0% das pesquisas anteriores (Ramalho, 2009b: 4). Desse modo, a tendência de predomínio de trabalhadores negros encontrada no Consórcio Modular, em 2001 (acima de 50,0%) e 2009 (acima de 60,0%) (Ramalho, 2009b: 4), não se repete para o polo automotivo como um todo, em 2020-2021, visto que apenas 36,5% de trabalhadores se declararam negros.

Novamente, questões relacionadas a desigualdades no padrão de recrutamento dessa indústria emergem, como aponta Rocha (2006), devendo ser apreciadas em trabalhos futuros no que respeita a firmas específicas e camadas da rede de fornecimento.

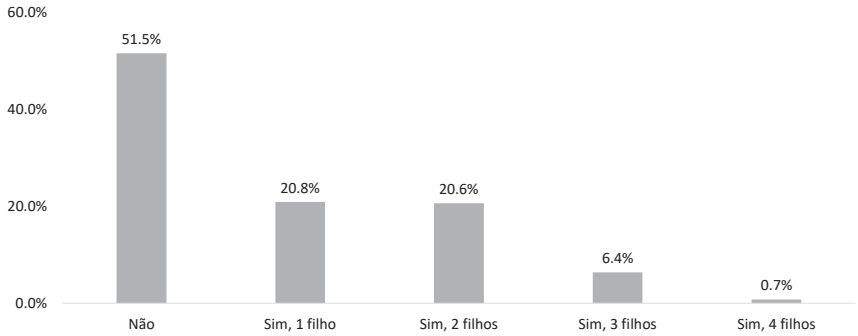
Os gráficos na sequência mostram a situação conjugal (cf. Gráfico 3) e se os respondentes têm filhos (cf. Gráfico 4).

Gráfico 3. Situação conjugal



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Gráfico 4. Filhos



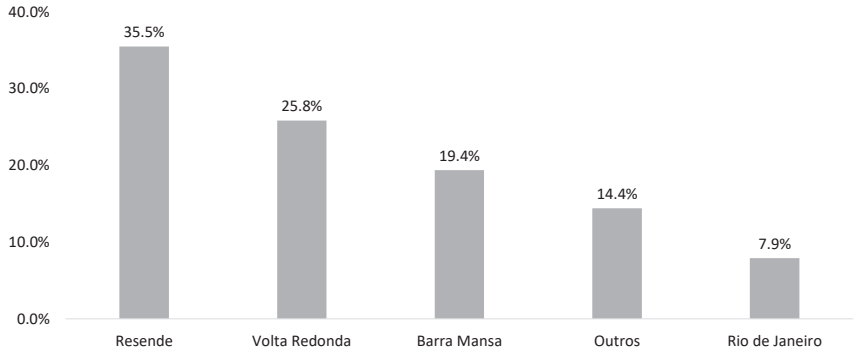
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Assim, 60,0% dos trabalhadores do polo automotivo são casados e 51,4% não possuem filhos. Nos *surveys* de 2001 e 2009, que enfocavam apenas os trabalhadores do Consórcio Modular, a quantidade de trabalhadores casados era similar (Ramalho, 2009b), mas o número de respondentes com filhos (48,5%) é inferior ao que se observara anteriormente. No momento atual, trabalhadores sem filhos predominam no polo automotivo, sendo esse predomínio, em grande medida, o resultado da discrepância na situação entre homens (42,5%) e mulheres (74,1%) sem filhos.

Da perspectiva da naturalidade da amostra, 74,0% dos trabalhadores nasceram no estado do Rio de Janeiro, 14,5% no estado de São Paulo e 6,1% no estado de Minas Gerais. Entre os naturais do Rio de Janeiro (279), predominam os trabalhadores nascidos em munícipios da Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa[10], ocupando 85,7% de todos os postos de trabalho, cf. Gráfico 5 na sequência. Apesar do município de Resende constituir a principal origem desses trabalhadores, a ampla maioria nasceu na Região Geográfica Imediata de Volta Redonda-Barra Mansa (47,7%), indicando a contínua relevância do polo siderúrgico como *pool* de mão de obra especializada no sul do estado do Rio de Janeiro.

10. A Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa é composta por 17 municípios, distribuídos em três RGIs, a saber: a RGI de Volta Redonda-Barra Mansa (Barra do Piraí, Barra Mansa, Engenheiro Paulo de Frontin, Mendes, Pinheiral, Piraí, Rio Claro e Volta Redonda); a RGI de Resende (Itatiaia, Porto Real, Quatis e Resende); e a RGI de Valença (Miguel Pereira, Paty do Alferes, Rio das Flores, Valença e Vassouras) (IBGE, 2017).

Gráfico 5. Municípios de origem dos trabalhadores, estado do Rio de Janeiro



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

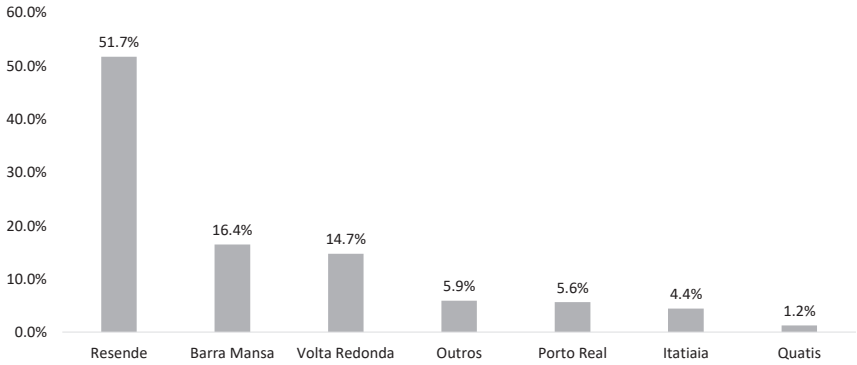
Em síntese, os dados indicam que a demanda por mão de obra no polo automotivo fluminense é suprida em âmbitos estadual e, principalmente, regional e local, consolidando uma tendência já apontada pelos *surveys* de 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b).

2.2. Condições de moradia e características domiciliares

No que diz respeito à habitação, predominam os trabalhadores que residem nos 17 municípios que integram a Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa (95,6%), como seria de se esperar. Surpreendentemente, 4,4% da força de trabalho do polo não reside nos municípios da região, de modo que esses trabalhadores necessitam realizar deslocamentos, diários ou em intervalos mais amplos, para outros municípios do estado e mesmo para municípios de outras unidades federativas, como Paraná e São Paulo.

Mais especificamente, os habitantes da RGI de Resende ocupam a maior parte dos postos de trabalho (63,0%), sendo que os residentes de Resende respondem por 51,7% de todos os empregos do polo (cf. Gráfico 6 na sequência), como pesquisas prévias já haviam indicado (Ramalho, 2009b). Em seguida, os moradores da RGI de Volta Redonda-Barra Mansa ocupam 32,6% dos postos, sendo Barra Mansa (16,4%) e Volta Redonda (14,7%) os principais municípios de residência nesse subgrupo.

Gráfico 6. Municípios de residência dos trabalhadores



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Chama a atenção o número reduzido de trabalhadores que residem nos municípios de Itatiaia (4,4%), onde estão as fábricas da Jaguar Land Rover e da HHIB, e de Porto Real (5,6%), onde se localiza a Stellantis e seus tecnopolos 1 e 2. Isso indica que não é apenas a proximidade com o local de trabalho que influencia a escolha do município de residência, sendo aparentemente determinantes a infraestrutura e a oferta de bens e serviços, mais amplas e diversificadas em Resende, como discutem Gonçalves e da Silva (2021).

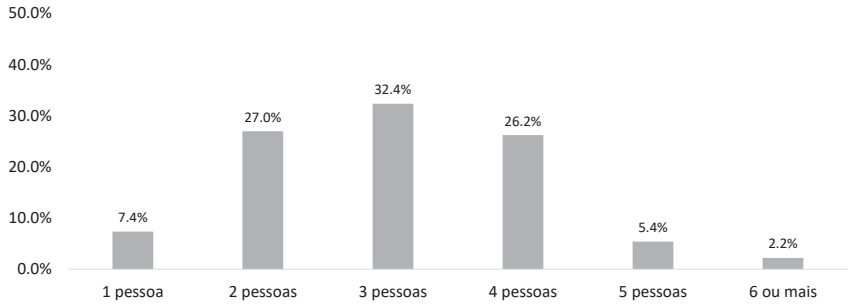
Por sua vez, a ampla maioria dos trabalhadores do polo automotivo reside no mesmo município há mais de 10 anos (68,1%), sinalizando que a maior parte da força de trabalho pode ser vista como um "grupo estabelecido" (Elias e Scotson, 2000). No entanto, 20,3% dos trabalhadores declararam um tempo de residência no município de até 5 anos, sugerindo uma presença significativa de trabalhadores recém fixados, superando os níveis previamente encontrados para aqueles do Consórcio Modular, em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), o que pode estar associado às flutuações mais expressivas do mercado de trabalho automotivo da RGI de Resende entre 2010 e 2019 (Santos, 2021: 82).

Entender as condições dos domicílios contribui para saber um pouco mais sobre as condições de vida desses trabalhadores. Dessa forma, 67,8% dos respondentes informaram residir em domicílio próprio, enquanto 29,9% deles informavam pagar aluguel. O percentual de trabalhadores residindo em moradias alugadas é superior ao encontrado nos *surveys* realizados com os funcionários do Consórcio Modular, em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b),

sugerindo que a relação entre os salários e o custo de vida na região pode ter se deteriorado na última década.

O Gráfico 7 na sequência indica o predomínio de residências em que habitam entre 2 e 4 pessoas (85,5%), com distribuição relativamente equilibrada entre as 3 categorias. Por sua vez, residências com 1 e 5 ou mais moradores são minoritárias na amostra, reforçando novamente a ideia de que no polo automotivo predomina um grupo bem-estabelecido, em que se destacam residências nas quais os trabalhadores convivem com famílias de tipo nuclear, caracterizadas por baixa densidade.

Gráfico 7. Quantidade de pessoas que residem no domicílio

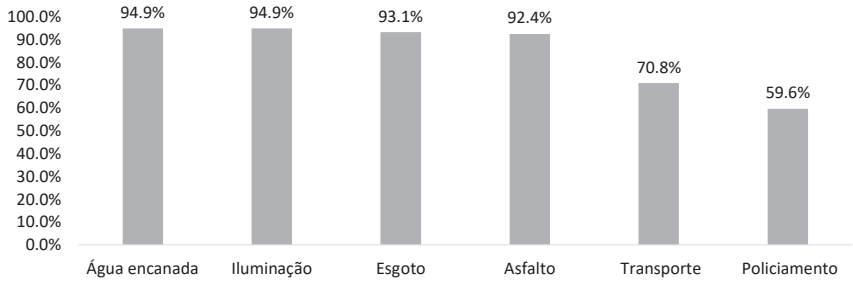


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No que diz respeito à infraestrutura urbana na rua de moradia, os respondentes declaram que seus domicílios são bem-servidos por água encanada (94,9%), iluminação (94,9%), esgotamento sanitário (93,1%) e asfaltamento (92,4%), como ilustra o Gráfico 8 a seguir. Esses dados correspondem, grosso modo, às situações observadas para os trabalhadores do Consórcio Modular em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), e são congruentes com os indicadores socioeconômicos que caracterizam os municípios da RGI de Resende.[11]

11. Segundo os dados do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2011), a cobertura de água encanada supera os 90,0% dos domicílios de Itatiaia e Resende. Somente Quatis apresentou menor proporção de cobertura, com 82,1% dos domicílios com acesso à água encanada. Em relação à iluminação no entorno das residências, todos os municípios apresentam ao menos 95,0% dos domicílios atendidos. Entretanto, a proporção de domicílios com asfaltamento no entorno é inferior a 90,0% em Itatiaia (88,9%) e Porto Real (84,3%). A proporção de domicílios com saneamento por rede geral de esgoto ou pluvial é o indicador que mais difere de um município para outro. Em Itatiaia, a cobertura domiciliar era de 66,6%, em Quatis 79,9%, enquanto Porto Real (90,7%) e Resende (91,0%) possuíam níveis de cobertura mais elevados.

Gráfico 8. Infraestrutura urbana e bens públicos na rua de moradia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

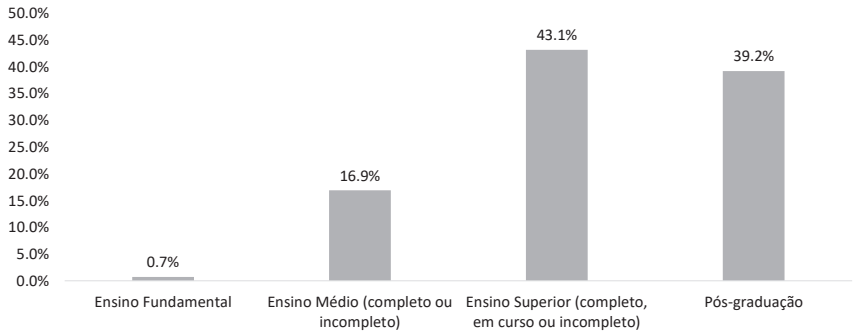
No entanto, a percepção sobre a oferta de outros bens públicos, como o transporte e o policiamento, foi avaliada de modo mais crítico em comparação com os *surveys* anteriores. A existência de transporte público na rua de residência foi reconhecida por 70,8% dos respondentes, e 59,6% informaram que existe policiamento em suas ruas, embora com a percepção de sua insuficiência, se comparada com os dados dos *surveys* anteriores (Ramalho, 2009b). A avaliação crítica dos trabalhadores do polo automotivo no atual contexto está possivelmente relacionada com o aumento dos indicadores de violência, como observam Gonçalves e Pinheiro (2022), e com a sensação subjetiva de insegurança dos moradores da região.

2.3. Escolaridade e qualificação

Em comparação aos níveis de instrução encontrados em trabalhadores do Consórcio Modular em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), a força de trabalho do polo automotivo, em 2020-2021, possui mais tempo de escolaridade e se concentra nos níveis superiores da escala educacional. O nível de escolaridade dos trabalhadores do polo automotivo em 2020-2021 se ampliou consideravelmente. O Gráfico 9 a seguir indica que o grupo dos trabalhadores que atingiram até o nível superior chegou a 43,1% da amostra. A imensa maioria havia concluído o ensino universitário (39,7%), enquanto 2,0% ainda não. Por sua vez, 39,2% responderam que possuíam escolaridade ao nível da pós-graduação, de maneira que a totalidade dos trabalhadores com o ensino superior completo atingiu 78,9% da amostra pesquisada. Os dados do *survey* 2020-2021 também mostram que 16,9% dos entrevistados possuíam nível médio, sendo que a quase totalidade desse grupo já havia

concluído a formação (16,7%), e apenas 0,7% possuía nível de instrução inferior ao médio.

Gráfico 9. Grau de instrução



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

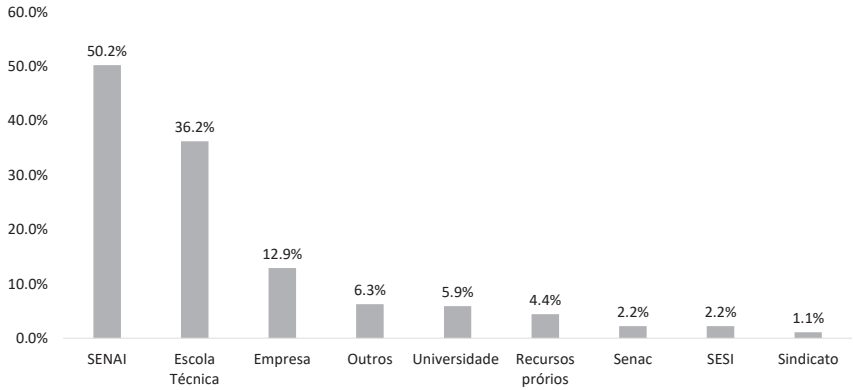
Se Rodrigues *et al.* (2007: 53) apontavam a emergência de "um outro trabalhador" no quadro mais amplo dos trabalhadores automotivos do ABC paulista e do sul fluminense, o *survey* com os trabalhadores do polo automotivo de 2020-2021 indica o surgimento de um novíssimo trabalhador, mais instruído que seus congêneres e, potencialmente, com expectativas de rendimento e realização igualmente superiores.

Assim, enquanto os trabalhadores do Consórcio Modular transitaram do ensino médio incompleto e completo (62,8%) ao ensino médio e superior incompleto (82,7%), entre 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), os trabalhadores do polo automotivo, mais amplamente, são caracterizados pela posse de títulos de nível superior e de pós-graduação, indicando uma espécie de "inflação de diplomas" (Bourdieu, 2007: 124), não recompensada na ocupação de cargos (de nível superior) e na obtenção de renda compatíveis com essa formação (ver Barbosa, Hamdan e Pellini, 2022 nessa seção). Por outro lado, no médio e longo prazos, esta mudança no perfil da qualificação profissional dos trabalhadores do polo pode representar um recurso institucional relevante na atração de novos investimentos e/ou nas estratégias de desenvolvimento da região, o que deve ser acompanhado em pesquisas futuras.

Da perspectiva da formação e qualificação profissional, 67,9% dos trabalhadores concluíram algum curso técnico ou profissionalizante, formação, em grande medida, relacionada ao recrutamento para o setor automotivo. Esse percentual é ligeiramente inferior ao encontrado para os trabalhadores do Consórcio Modular em 2009 (Ramalho, 2009a: 21), sendo que esse último dado deve ser interpretado à luz de níveis inferiores de formação escolar, como discutido acima.

Entre aqueles que fizeram ao menos um curso técnico ou profissionalizante, que, em números absolutos, representam 271 pessoas, 50,2% obtiveram formação pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), como indica o Gráfico 10 na sequência. O dado demonstra a contínua centralidade dessa organização na provisão de qualificação e no padrão de recrutamento de mão de obra do polo automotivo (Ramalho, 2005: 500; 2009a: 23; Ramalho e Santana, 2006a: 120). Subsidiariamente, 4,4% dos respondentes informaram ter realizado cursos também pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Social da Indústria (SESI).

Gráfico 10. Instituição de formação que ofertou o curso



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

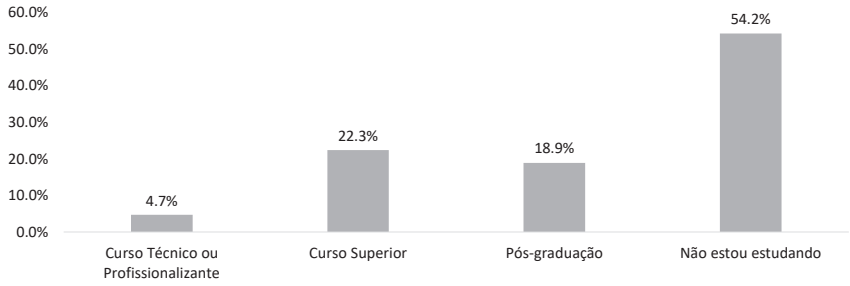
Por sua vez, 36,2% dos respondentes realizaram algum tipo de formação profissionalizante em outras escolas técnicas, enquanto 12,9% dos trabalhadores recebem sua formação diretamente da empresa, indicando a considerável relevância desse agente na construção da própria oferta de mão de obra no polo – muito superior à participação do Sindicato (1,1%).

Seria importante, nesse sentido, avaliar em que medida as empresas do polo vêm realizando diretamente atividades de qualificação profissional como parte de uma mudança em suas "estratégias de relações de trabalho" (Santos e Ramalho, 2015: 9), tendo em conta que o Consórcio Modular respondia por apenas 5,1% das atividades de formação de seus trabalhadores em 2009 (Ramalho, 2009a: 23).

Finalmente, as universidades também aparecem como o quarto tipo de instituição de qualificação profissional mais importante (5,9%) para os trabalhadores do polo, indicando que a infraestrutura educacional regional não apenas contribuiu para a atração dos investimentos automotivos (Ramalho, 2005: 500), mas segue relevante na conformação das características da força de trabalho do polo.

No momento do preenchimento do formulário, 54,2% dos trabalhadores informavam não estar estudando, como indica o Gráfico 11 a seguir. No entanto, 22,3% deles cursavam ensino superior e 18,9% frequentavam cursos de pós-graduação, reforçando a tendência de um novo predomínio de trabalhadores altamente escolarizados no polo automotivo. Por fim, 4,7% dos trabalhadores frequentavam cursos técnicos e/ou profissionalizantes no período.

Gráfico 11. Curso que frequenta atualmente



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

De modo a aprofundar o conhecimento sobre o padrão de qualificação desse segmento operário, os trabalhadores se manifestaram sobre as formas de treinamento ou formação recentemente recebidas. Desse modo, 69,6% dos respondentes afirmaram ter frequentado atividades do tipo nos últimos 24 meses.

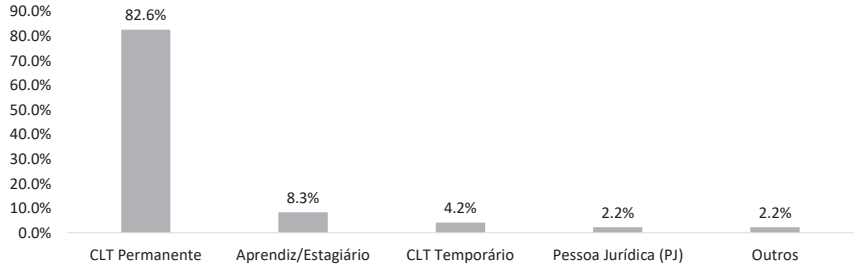
No que diz respeito aos custos dessa formação recente, 52,7% dos trabalhadores informaram utilizar predominantemente recursos próprios e recorrer à família e aos amigos. Em contrapartida, as empresas respondem por quase todo o restante dos recursos destinados a essa finalidade, o que se constata quando 44,9% dos respondentes informam que essas organizações custearam sua formação recente.

Assim, se as empresas não se encarregam diretamente da formação profissional de seus empregados (12,9%, cf. Gráfico 10 anterior), elas vêm se tornando particularmente importantes em seu financiamento, sugerindo um papel cada vez mais ativo dessas organizações na seleção de competências profissionais e na construção do perfil do trabalhador do polo automotivo.

2.4. Contrato e regime de trabalho

No que diz respeito às formas de contratação anteriores à pandemia de Covid-19, conforme o Gráfico 12 a seguir, a amostra pesquisada indicou que 82,6% dos respondentes trabalhavam como contratados por tempo indeterminado (permanentes), enquanto apenas 4,2% dos trabalhadores possuíam contratos por tempo determinado (temporários). O quadro se completa com 8,3% se declarando como aprendizes ou estagiários, enquanto 2,2% informando atuar nas unidades automotivas do polo na condição de pessoa jurídica.

Gráfico 12. Forma de contratação



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

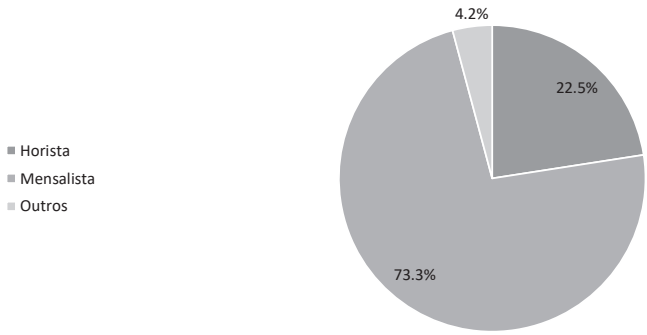
Esses dados são particularmente relevantes considerando os potenciais impactos da promulgação da Lei n. 13.467 (Brasil, 2017), que alterou a Con-

solidação das Leis do Trabalho (CLT) e subverteu o sistema de regulação social do trabalho vigente no Brasil (Krein, Gimenez e Santos, 2018). Em realidade, a hipótese de que a Reforma Trabalhista ampliaria as formas contratuais atípicas, no limite aprofundando a desestruturação do mercado de trabalho (Santos e Gimenez, 2017: 53), não se confirma para o polo automotivo, ao menos no curto prazo. No caso em questão, as formas contratuais permaneceram relativamente estáveis – com ênfase no contrato por tempo indeterminado, pouco se modificando em relação ao cenário que precede a Reforma.

Entretanto, quando cotejados aos dados dos *surveys* de 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), os contratos por tempo indeterminado eram ainda mais significativos entre os trabalhadores do Consórcio Modular, tendo atingido 99,2% de toda a força de trabalho da unidade fabril em 2009. Nesse sentido, a presença de aprendizes e/ou estagiários nesse grupo operário em 2020-2021 e, ainda que em menor número, de trabalhadores contratados como pessoas jurídicas – possivelmente, em atividades de consultoria, etc. – ou em outras situações, incluindo aqueles que se reconhecem como subcontratados, deve ser observada com cautela. Ainda que tais formas contratuais não sejam expressivas numericamente, é possível que ganhem tração no futuro próximo, particularmente em contextos de expansão da atividade setorial, que permaneceu constrangida ao longo da década de 2010 (Santos, 2021: 82-83).

De maneira geral, os trabalhadores na indústria automobilística no Brasil, no que diz respeito ao registro formal do emprego, são classificados como mensalistas, recebendo salários fixados por mês de trabalho, de um lado; e horistas, isto é, trabalhadores cujos salários são fixados por hora trabalhada, embora recebidostambém mensalmente (Pinto, 2012: 546). O Gráfico 13, na sequência, indica que 73,3% dos trabalhadores do polo automotivo eram registrados como mensalistas, enquanto 22,5% eram enquadrados como horistas antes da pandemia de Covid-19.

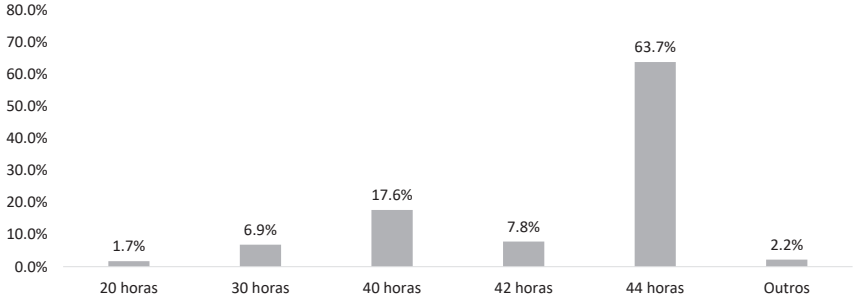
Gráfico 13. Forma de contratação



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No que diz respeito à jornada de trabalho semanal, 63,7% dos respondentes afirmaram trabalhar 44 horas semanais antes da pandemia, de acordo com o Gráfico 14 subsequente. As categorias que mais agrupavam respostas eram as de jornadas de 40 horas (17,6%) e 42 horas (7,8%) semanais, de modo que os trabalhadores que trabalhavam 40 ou mais horas semanais correspondiam a 89,5% da força de trabalho do polo automotivo. Considerando a expressão que aprendizes e estagiários possuem na amostra, é provável que a maior parte desses trabalhadores realize jornadas de até 30 horas semanais (8,6%).

Gráfico 14. Jornada de trabalho semanal



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A maior parte dos trabalhadores do polo automotivo (51,7%) trabalhava em regime de hora extra antes da pandemia de Covid-19. No entanto, a maioria deles realizava poucas horas extras semanais (até 4 horas), chegando a 19,4% da amostra. Por sua vez, aqueles que realizaram entre 5 e 10 horas extras semanais totalizavam 16,4%. Em contrapartida, 48,3% dos respondentes afirmaram não realizar horas extras antes da pandemia.

Finalmente, quase três quartos dos trabalhadores não trabalhavam em regime de turno (74,5%). Considerando que as montadoras operam, de modo geral, com o sistema de turnos, a ampliação do recorte empírico da pesquisa para a rede de produção automotiva (Santos, 2021) permite observar as condições de trabalho mais diversificadas no setor automotivo. Assim, 23,3% dos respondentes afirmaram trabalhar em turnos, sendo 15,9% no turno da manhã, 5,1% no da tarde, e 2,2% no turno da noite. As diferenças de contingente em cada turno devem ser, grosso modo, atribuídas aos efeitos da pandemia e à ciclicidade dos mercados automotivos que as unidades da região atendem, visto que algumas das montadoras da RGI de Resende operavam em turno único ou em dois turnos no momento da coleta de dados.

2.5. Remuneração

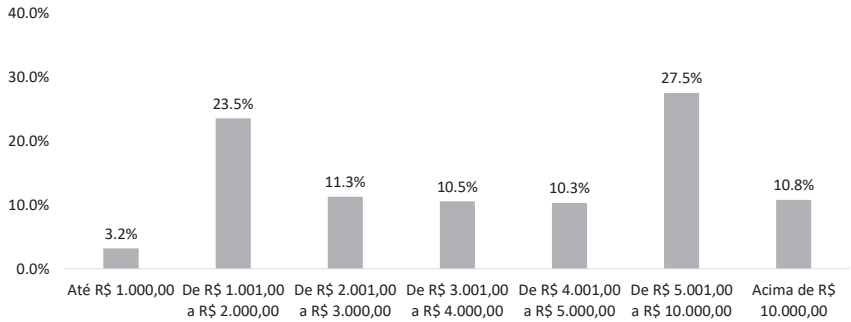
De maneira similar à discussão anterior sobre o regime de trabalho no polo automotivo, as questões acerca da remuneração dos trabalhadores tomam como referência o período anterior à pandemia, tendo em conta que muitos deles experimentam variações salariais e de benefícios não pecuniários, parcialmente captadas na seção do formulário relativa à pandemia de Covid-19.

O Gráfico 15 mostra grande variação nos salários[12] recebidos pelos trabalhadores. No entanto, o grupo de rendimentos mais expressivo diz respeito aos trabalhadores que recebem entre R$ 5.001 e R$ 10.000, que correspondem a 27,5% da amostra. Somados aos trabalhadores que recebem acima de R$ 10.000 (10,8%), esse contingente atinge 38,2% da força de trabalho do polo automotivo. Ainda que não comparáveis metodologicamente, ao cotejar esse dado com o da renda média familiar observada pelos trabalhadores do Consórcio Modular em 2009, com 67,0% dos entrevistados

12. Buscando evitar constrangimentos relacionados à revelação do salário individual, o instrumento apresentou uma pergunta fechada por faixas de rendimentos. Ainda assim, 2,9% dos entrevistados não responderam à questão.

situados na faixa de 2 a 5 salários mínimos (Ramalho, 2009a: 20), é possível questionar se houve incremento da remuneração dos trabalhadores do polo automotivo na última década.

Gráfico 15. Salário bruto



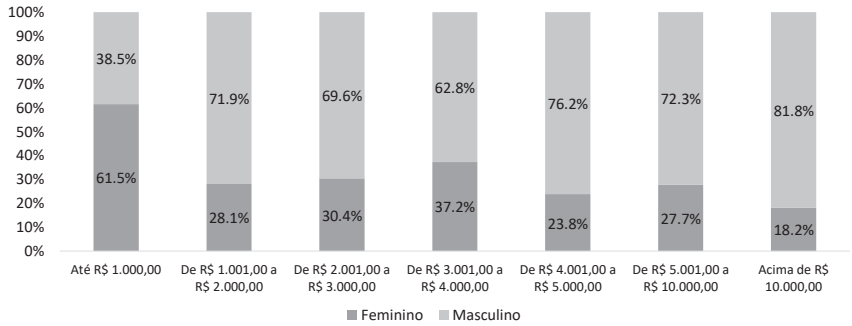
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Não obstante, o segundo grupo de rendimentos mais expressivo é o composto por trabalhadores que recebem salários entre R$ 1.001 e R$ 2.000, 23,5% da amostra. Combinados aos trabalhadores que recebem até R$ 1.000 (3,2%), em grande medida aprendizes e estagiários, esse conjunto atinge 26,7% da amostra pesquisada, quase equivalendo à faixa predominante.

Nesses termos, a força de trabalho do polo automotivo se apresenta polarizada quanto à remuneração, com quase 1/3 dos trabalhadores recebendo até R$ 2.000, e pouco mais de 1/3 auferindo rendimentos acima de R$ 5.000. As faixas restantes, situadas entre R$ 2.001 e R$ 5.000, correspondem a percentuais próximos, pouco acima de 10,0%, e reúnem os demais trabalhadores do polo em grupos intermediários de rendimento.

Avaliar a desigualdade nos rendimentos salariais em uma perspectiva de gênero auxilia na compreensão parcial de suas fontes e causas. Dessa forma, a distribuição das trabalhadoras na escala salarial do polo automotivo indica que esse grupo prevalece unicamente entre os trabalhadores que recebem salários até R$ 1.000, atingindo 61,5% dos respondentes na faixa, enquanto a relação entre homens (81,8%) e mulheres (18,2%) é a mais desigual na faixa de rendimentos mais elevada, acima de R$ 10.000 como mostra o Gráfico 16 a seguir.

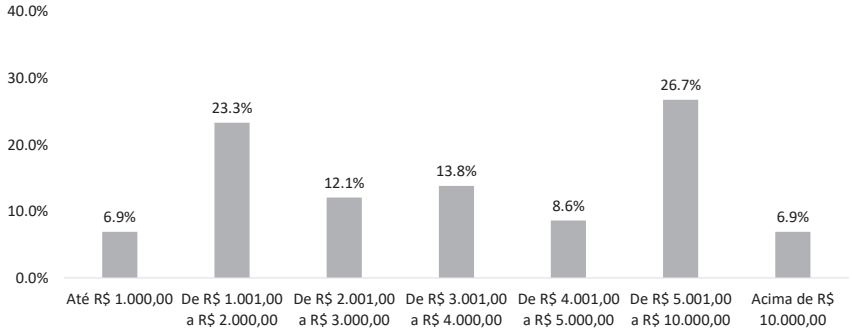
Gráfico 16. Salário bruto por sexo



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Não obstante, a distribuição salarial entre as trabalhadoras (cf. Gráfico 17 na sequência) se assemelha bastante à distribuição salarial geral (cf. Gráfico 15 acima). As duas faixas que concentram o maior número de trabalhadoras são aquelas situadas entre R$ 1.001 e R$ 2.000 (23,3%) e entre R$ 5.001 e R$ 10.000 (26,7%), enquanto as faixas salariais intermediárias agrupam, de modo razoavelmente bem distribuído, cerca de 1/3 da força de trabalho feminina do polo automotivo.

Gráfico 17. Salário bruto das trabalhadoras

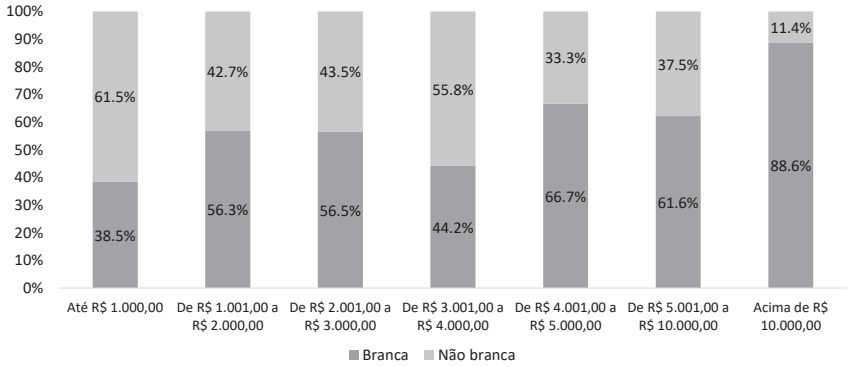


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

De modo paralelo, os trabalhadores não brancos do polo automotivo, que correspondem a 38,5% dessa força de trabalho, se encontram sobrerepre-

sentados nas faixas intermediárias (de R$ 1.001 a R$ 4.000) e, principalmente, na faixa inferior (até R$ 1.000) da escala salarial (cf. Gráfico 18 abaixo), apresentando participação inferior ao que seria esperado em uma distribuição igualitária ideal, nas faixas situadas entre R$ 4.001 e R$ 10.000 e, especialmente, na faixa superior, onde correspondem a apenas 11,4% do total de trabalhadores que recebem os maiores salários no polo.

Gráfico 18. Salário bruto por cor/etnia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Desse modo, a desigualdade salarial no polo automotivo apresenta componentes generalizados e específicos, particularmente no que respeita ao gênero e à cor/etnia. Se, de um lado, a força de trabalho do polo é remunerada de maneira desigual e tendo fraca correspondência com seu nível de qualificação, de outro, as mulheres e os não brancos superam sua representatividade numérica nos segmentos inferior e intermediário da escala de rendimentos, enquanto estão sub-representados nas faixas superiores dessa escala. Desse modo, desigualdades de gênero e racial caracterizam também a experiência de trabalho no polo automotivo e demandam investigações específicas e pormenorizadas (ver Gonçalves, Silva e Siqueira, 2022 nessa seção).

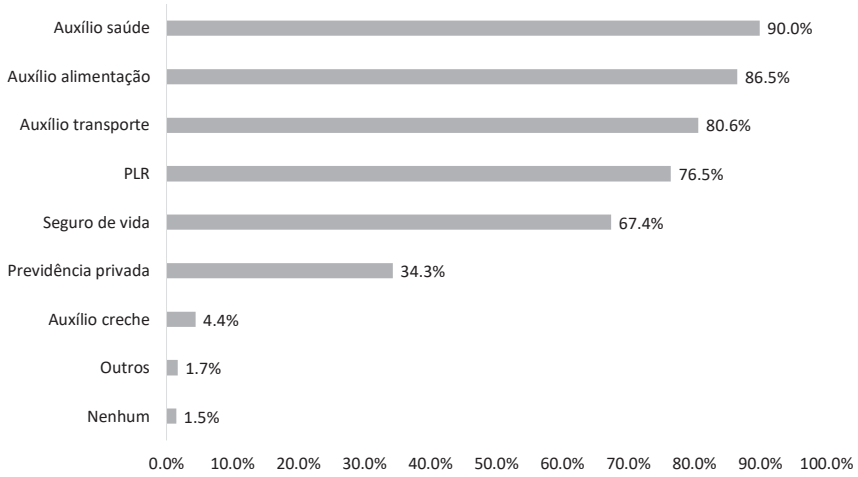
Adicionalmente, os benefícios são parte importante dos rendimentos dos trabalhadores e merecem consideração independente. O Gráfico 19 a seguir explicita a cobertura de benefícios dos trabalhadores do polo automotivo. Assim, 90,0% dos respondentes afirmaram receber o auxílio saúde, sendo o percentual de beneficiários do auxílio alimentação de 86,5% e do auxílio transporte de

80,6%. Por sua vez, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) também é comum nas empresas que compõem o polo automotivo, visto que 76,5% dos entrevistados afirmaram receber esse benefício, enquanto o seguro de vida cobria 67,4% e a previdência privada 34,3% da força de trabalho.

Esse tipo de auxílio constitui parcela "variável e indireta na composição da remuneração [...] dos trabalhadores" (Krein e Gimenez, 2018: 19), sendo que a Reforma Trabalhista de 2017 vem contribuindo para sua ampliação (Krein *et al.*, 2018: 118), em detrimento das formas diretas de remuneração. Entretanto, tais dispositivos de remuneração vêm sendo empregados tradicionalmente na indústria automotiva, de modo que a relação entre a Reforma e sua evolução demanda investigação adicional e que incorpore as mudanças nos acordos coletivos de trabalho no polo automotivo fluminense, como discutem Santos e Cararine (2022).

De qualquer modo, a recepção de auxílio creche (4,4%) e/ou de outras formas de auxílio (1,7%), além do fato de que 1,5% de todos os trabalhadores do polo não recebe qualquer tipo de auxílio, indica que tanto uma parte dessa força de trabalho se encontra em situação precária em relação à remuneração quanto a cobertura dos salários indiretos é relativamente estreita e pouco diversificada. Seria importante, no entanto, comparar essa situação às condições prévias na indústria e a outros setores na região.

Gráfico 19. Benefícios recebidos

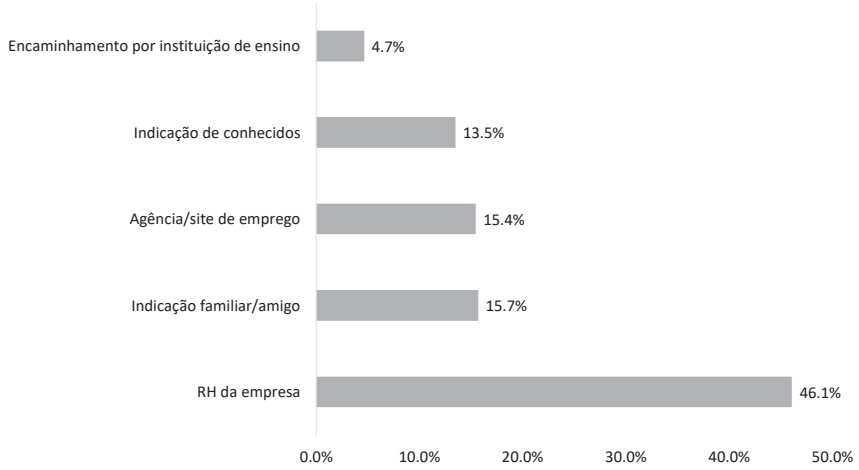


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

2.6. Empresa e condições de trabalho

A maior parte dos trabalhadores afirmou que o ingresso na firma na qual trabalha atualmente se deu via mecanismos formais, particularmente através de formas de recrutamento conduzidas por gerências de recursos humanos das empresas (46,1%), via intermediação realizada por agências ou portais de emprego (15,4%) ou encaminhamento por instituição de ensino técnico e/ou profissionalizante (4,7%), como indica o Gráfico 20 a seguir. Ao todo, esses três mecanismos responderam por 66,2% das formas de ingresso, indicando sua contínua relevância nos processos de recrutamento das empresas do polo, já observada no *survey* de 2009 para os trabalhadores do Consórcio Modular (Ramalho, 2009b).

Gráfico 20. Ingresso na empresa



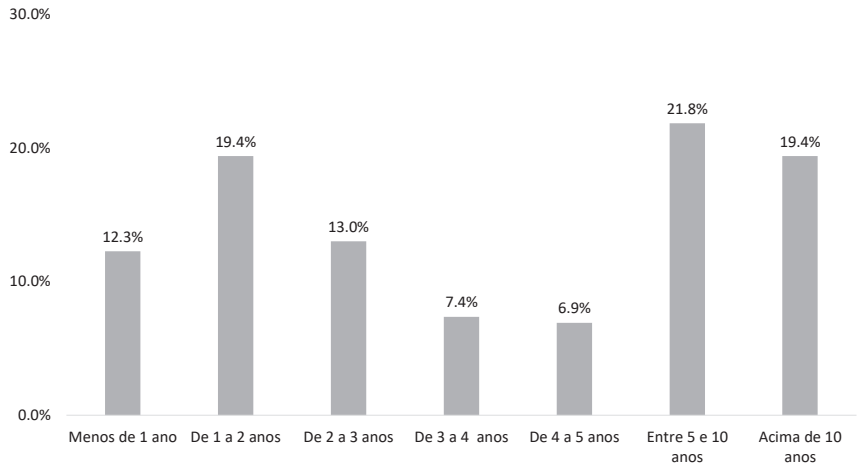
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Por sua vez, a indicação por familiares e amigos respondeu por 15,7% das formas de ingresso nas empresas do polo, enquanto a indicação de conhecidos chegou a 13,5%. Os dados dos *surveys* de 2001 e 2009 já indicavam que práticas de recrutamento baseadas em laços fortes e fracos (Granovetter, 1973, 1974) haviam declinado no Consórcio Modular (Ramalho, 2009b) e, progressivamente, assumiam características mais formais. Nesse sentido, o polo automotivo da RGI de

Resende expressaria essa tendência de maneira mais ampla, com menos de 1/3 de sua força de trabalho sendo recrutada por meio de redes interpessoais.

Os dados relacionados ao tempo de trabalho na empresa, apresentados no Gráfico 21 na sequência, reforçam a tendência já observada para o Consórcio Modular em 2009 (Ramalho, 2009b), de uma relativa estabilidade dos trabalhadores na firma. Nesses termos, 43,6% dos respondentes trabalhavam há mais de 5 anos na mesma empresa. No entanto, os respondentes que atuavam no polo há menos de 1 ano (12,3%) e entre 1 e 2 anos (19,4%) chegavam a quase 1/3 de toda a força de trabalho (31,6%), o que é congruente com os movimentos cíclicos do mercado de trabalho automotivo regional identificados por Santos (2021).

Gráfico 21. Tempo de trabalho na empresa

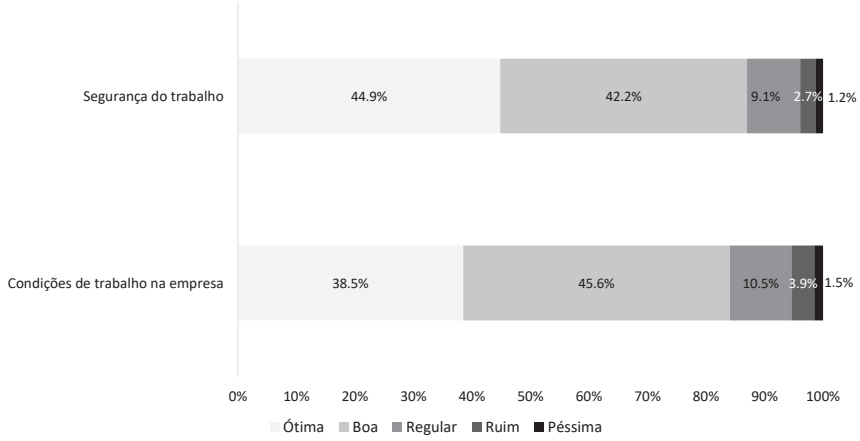


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Nesse sentido, a força de trabalho do polo automotivo da RGI de Resende era também segmentada em um contingente relativamente estável, trabalhando há mais de 2 anos na mesma firma (68,4%), com destaque para sua parcela mais expressiva, com mais de 5 anos de tempo de trabalho na empresa, de um lado; e de outro lado, por um contingente recém-ingresso nas firmas, possivelmente respondendo à flutuação ascendente no emprego automotivo na região nos últimos anos.

Os respondentes também apresentaram sua percepção sobre as condições de trabalho e a segurança do trabalho. De modo geral, 84,1% dos respondentes consideram as condições de trabalho nas empresas boas ou ótimas – em níveis similares às avaliações dos trabalhadores do Consórcio Modular nos anos 2000 (Ramalho, 2009b), enquanto a avaliação positiva da segurança do trabalho é ainda superior, atingindo 87,0% das opiniões, conforme Gráfico 22 na sequência. Percepções negativas sobre essas duas dimensões são minoritárias, correspondendo a 5,4% dos trabalhadores avaliando as condições de trabalho como ruins ou péssimas, e apenas 3,9% dos respondentes considerando a segurança do trabalho ruim ou péssima.

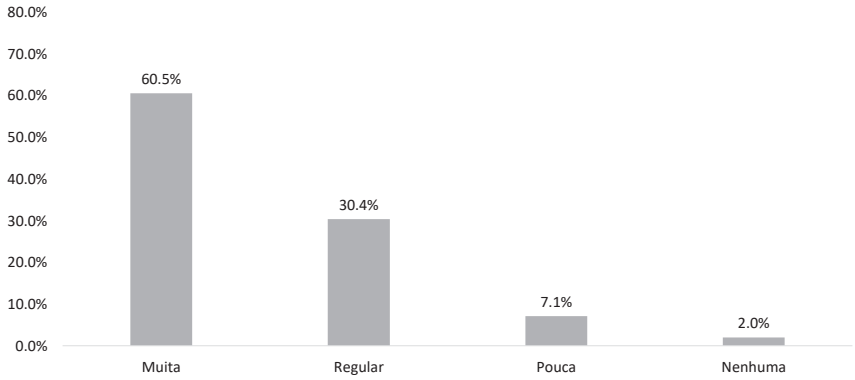
Gráfico 22. Condições e segurança no trabalho



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A avaliação sobre a autonomia no trabalho diante da chefia imediata, ainda que predominantemente positiva na visão dos respondentes, apresenta dados mais complexos, de acordo com o Gráfico 23 na sequência. Nesse caso, 60,5% afirmaram possuir muita autonomia, enquanto 30,4% dos entrevistados consideram essa autonomia apenas regular. Os trabalhadores que afirmam possuir pouca (7,1%) ou nenhuma autonomia (2,0%) face às suas chefias somam 9,1%.

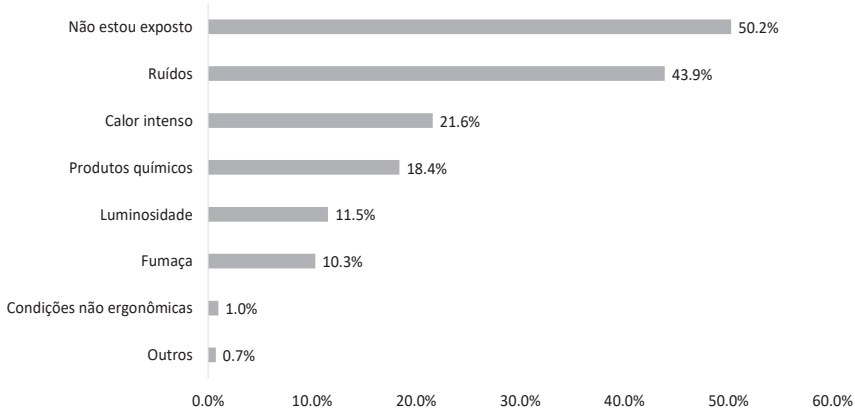
Gráfico 23. Autonomia para realizar o trabalho diante da chefia imediata



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Embora a ampla maioria dos respondentes tenha avaliado positivamente a segurança e as condições de trabalho, os trabalhadores do polo automotivo estão expostos a situações de desconforto físico durante o trabalho e/ou a condições potencialmente perigosas. O Gráfico 24 a seguir resume essas condições e situações, refletindo o fato de que a questão permitia a escolha de uma ou mais opções.

Gráfico 24. Situações de desconforto e exposição a condições negativas no trabalho



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

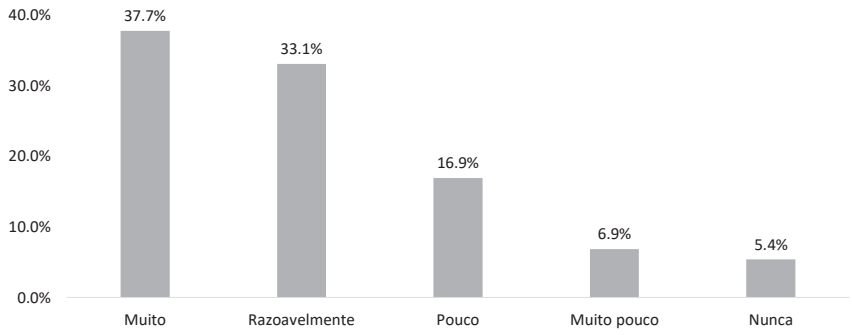
Assim, embora em um plano mais geral os trabalhadores considerem as condições e a segurança do trabalho positivamente, apenas 50,2% afirmaram não enfrentar qualquer tipo de situação de desconforto físico ou exposição a condições consideradas inapropriadas. Instados a avaliar especificamente elementos que compõem as condições e a segurança do trabalho, os trabalhadores afirmaram estar submetidos a ruídos (43,9%), ao calor intenso (21,6%), a produtos químicos (18,4%), à luminosidade inadequada (11,5%) e à fumaça (10,3%) durante suas jornadas de trabalho. Ainda muito expressivos, esses dados indicam, contudo, melhoria significativa nas condições de trabalho no setor em relação ao que se observava no Consórcio Modular em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b).

Esses dados precisam também ser balizados diante da quase completa ausência de cobertura dos trabalhadores do polo por adicional de insalubridade e/ou periculosidade, que afeta 97,5% da amostra. Dessa forma, apenas 8 trabalhadores afirmaram receber o adicional por periculosidade (2,0%), 1 o adicional por insalubridade (0,2%) e outro afirmou receber ambos os adicionais (0,2%), qualificando negativamente os dados sobre condições e segurança do trabalho.[13]

Como a coleta de dados ocorreu durante a pandemia, em um cenário difícil para todos os trabalhadores brasileiros, a pressão no emprego e a preocupação de não ficar desempregado tende a ser acentuada. De acordo com o Gráfico 25 na sequência, 37,7% dos respondentes revelaram já terem se sentido muito pressionados no trabalho, enquanto 33,1% deles afirmaram se sentir razoavelmente pressionados. Esse contingente combinado (70,8%) contrasta com uma minoria que se sentia pouco, muito pouco ou nunca pressionada no trabalho (29,2%).

13. De modo complementar, apenas 13,0% dos trabalhadores do polo automotivo recebiam o adicional noturno, dado que corresponde à reduzida importância do turno da noite nas operações do polo automotivo durante a coleta de dados.

Gráfico 25. Sentimento de pressão no trabalho

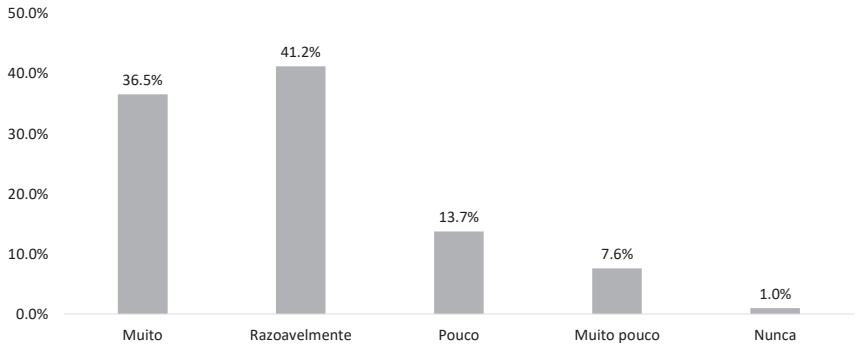


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Tais dados são especialmente preocupantes diante dos níveis de pressão experimentados pelos trabalhadores do Consórcio Modular em 2001 e 2009. Em ambas as investigações, e a despeito de sua base empírica mais restrita, a experiência da pressão no trabalho apresentava indicadores opostos. Assim, os trabalhadores que afirmavam sentir muita ou razoável pressão no trabalho chegavam a quase ¼ das amostras (Ramalho, 2009b), sugerindo que a pressão no trabalho se ampliou de modo muito significativo no polo automotivo na última década.

Em relação à preocupação com o trabalho quando se está fora dele, de acordo com o Gráfico 26 na sequência, 77,7% dos respondentes afirmaram se preocupar muito ou razoavelmente com o seu trabalho fora da jornada, enquanto 22,3% dos trabalhadores apresentavam pouca, muito pouca ou nenhuma preocupação ao deixar o posto de trabalho, e somente 1,0% disse que não se preocupa com o trabalho quando está fora dele.

Gráfico 26. Preocupação com o trabalho fora da jornada

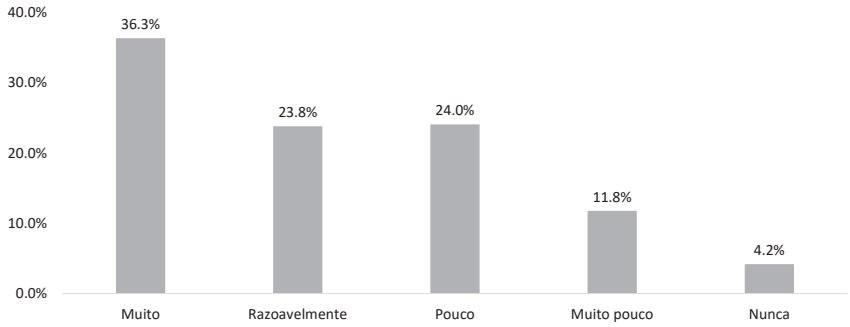


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os dados dos *surveys* realizados em 2001 e 2009 sugerem que os níveis de preocupação dos trabalhadores com sua atividade, mesmo fora da jornada, podem estar se ampliando. Enquanto Ramalho (2009b) registrava uma distribuição relativamente equilibrada entre os dois grupos – trabalhadores preocupados e despreocupados fora do trabalho –, as informações para o polo como um todo apontam que, em 2020-2021, mais de ¾ da força de trabalho automotiva na RGI de Resende lida com preocupações significativas com o trabalho fora da jornada.

Finalmente, os trabalhadores também se manifestaram quanto à preocupação em perder o emprego nos próximos meses, como explicita o Gráfico 27 na sequência. Assim, entre os respondentes, 36,3% se preocupam muito e 23,8% se preocupam razoavelmente com o risco de perder o emprego no curto prazo, totalizando, os dois grupos juntos, 60,0% da amostra.

Gráfico 27. Preocupação em perder o emprego nos próximos meses



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Esse tipo de preocupação costuma estar relacionado tanto às oscilações do ciclo econômico mais amplo quanto à dinâmica das relações de trabalho no chão de fábrica, de modo que os *surveys* anteriores mostraram que a maioria dos trabalhadores do Consórcio Modular demostrava preocupação significativa com o risco de perda do emprego em 2001 (71,8%), e essa preocupação se reduzira expressivamente em 2009, atingindo 43,2% dos trabalhadores (Ramalho, 2009b).

Assim, os níveis majoritários de preocupação com a perda do emprego apontados por nossos dados, potencialmente intensificados pela condição da pandemia de Covid-19 e pela redução das atividades no setor dela derivada (Ladosky *et al.*, 2020), podem estar sendo contrabalançados por maior confiança na recuperação das empresas, levando em conta que aqueles que se preocupam pouco, muito pouco e nunca com a perda do emprego atingem 40,0% da amostra.

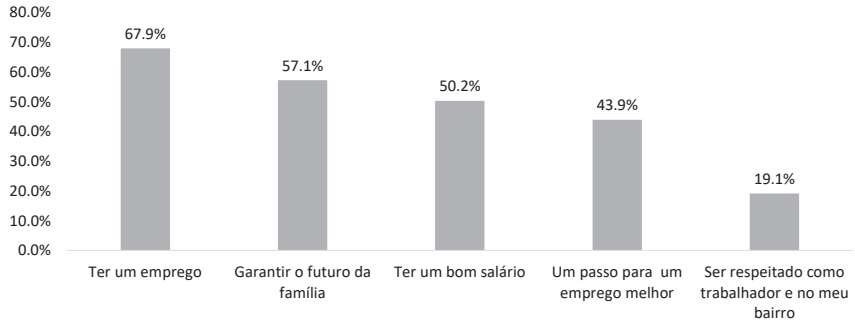
Em síntese, as condições de trabalho e as percepções dos trabalhadores a esse respeito parecem se situar em níveis abaixo daqueles exibidos pelos trabalhadores do Consórcio Modular durante nos anos 2000 (Ramalho, 2009b). Se, de um lado, a pandemia de Covid-19 contribuiu para a deterioração dessas percepções, a expressão significativamente negativa das avaliações dos trabalhadores para a maior parte dos critérios supracitados suscita o aprofundamento da investigação sobre a situação do trabalho no polo automotivo.[14]

14. Importa notar que essas percepções variam também quanto aos principais marcadores de desigualdade social adotados na pesquisa, a saber, o gênero e a cor/etnia, que são objeto de consideração pormenorizada do capítulo de Gonçalves, Silva e Siqueira (2022), que integra essa seção.

A despeito das percepções sobre as condições de trabalho, 87,7% dos respondentes afirmaram se orgulhar da empresa em que trabalham atualmente. Enquanto os níveis de orgulho dos trabalhadores do Consórcio Modular eram similares – 87,2% em 2001 e 95,1% em 2009, de acordo com Ramalho (2009b), Ramalho e Santana (2006b: 105) defendiam a existência de "uma ligação direta desse 'orgulho' com o fato de o emprego regular na fábrica propiciar aos empregados 'serem respeitados como trabalhadores', e de darem 'a garantia de um futuro para a família'".

Como é possível observar no Gráfico 28 abaixo, embora a garantia do futuro da família (57,1%) permaneça como um fator explicativo do orgulho dos trabalhadores, o 'simples' fato de "ter um emprego" (67,9%) prevalece na atribuição de sentido ao trabalho desenvolvido. Considerando de modo combinado as respostas vinculadas a "ter um bom salário" (50,2%) e a "um passo para um emprego melhor" (43,9%), a relação dos trabalhadores com as firmas parece vir assumindo uma característica mais contratual e instrumental em relação aos dados de *surveys* anteriores, o que merece aprofundamento.

Gráfico 28. Sentidos atribuídos ao trabalho



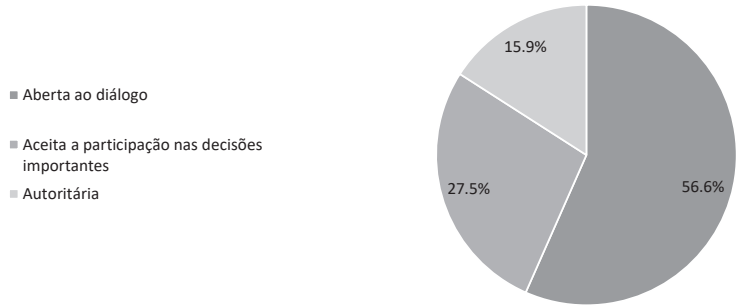
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Nesses termos, o orgulho dos trabalhadores do polo automotivo permanece elevado à medida que as condições apresentadas no Gráfico 28 anterior se mantêm, a despeito do aumento das pressões no trabalho e fora dele, assim como do medo de perder o emprego. Entretanto, é digno de nota que 12,3% da força de trabalho do polo manifestou explicitamente não sentir orgulho de atuar em uma empresa automotiva, algo bastante distante dos 3,3% dos trabalhadores do Consórcio Modular, que afirmavam o mesmo em 2009 (Ramalho, 2009b).

2.7. Processo e relações de trabalho

Avaliando as relações de trabalho no polo automotivo mais amplamente, os respondentes consideram que a relação entre a empresa na qual trabalham e o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) é predominamente aberta ao diálogo (56,6%), ou permeável no que diz respeito a decisões importantes (27,5%), conforme Gráfico 29 na sequência. Nesses termos, apenas 15,9% dos trabalhadores consideravam a empresa em que atuam autoritária[15] em relação ao SINDMETAL-SF.

Gráfico 29. Relação da empresa com o sindicato



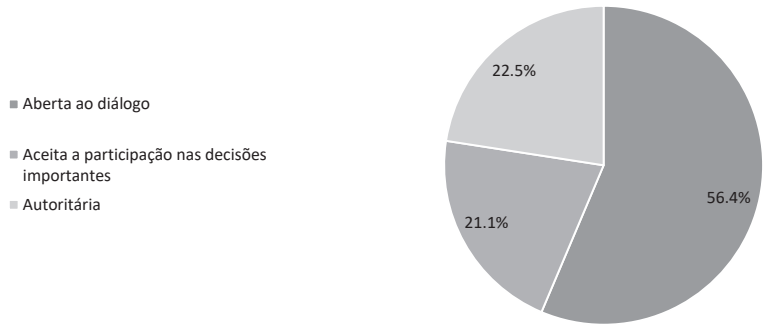
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No que diz respeito à avaliação de sua relação com a empresa em que atuam, os trabalhadores evidenciam uma situação semelhante àquela reportada para o Sindicato, como apresentado no Gráfico 30 a seguir. Dessa forma, 56,4% consideravam a empresa aberta ao diálogo, e 21,1% relataram que o empregador aceita a sua participação em decisões importantes. No entanto, os respondentes que consideravam a empresa autoritária superam esse segundo grupo, atingindo 22,5% da amostra.[16]

15. Em 2009, apenas 4,9% dos trabalhadores do Consórcio Modular definiam a relação entre supervisor da empresa e diretor do SINDMETAL-SF como autoritária (Ramalho, 2009b).

16. A opinião dos trabalhadores sobre a gerência das firmas do Consórcio Modular apresentava patamares inferiores, saindo de 10,3%, em 2001, para 8,6% em 2009 (Ramalho, 2009b).

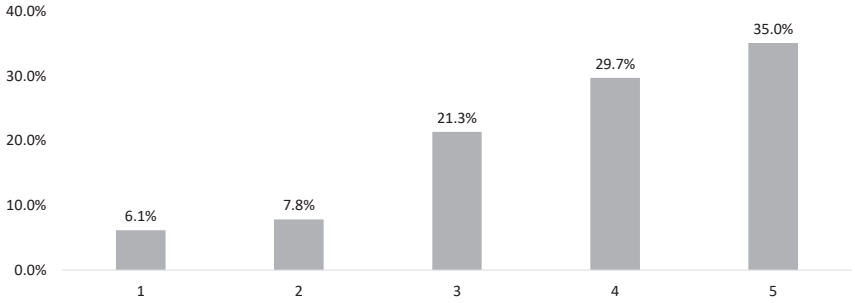
Gráfico 30. Relação da empresa com o trabalhador



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No que diz respeito à satisfação com a chefia imediata, um elemento central do processo de trabalho, discutido em maior detalhe por Walmrath, Dias e Bembele (2022) nessa seção, a média encontrada é de 3,79, um valor acima do ponto médio da distribuição. De acordo com o Gráfico 31 abaixo, 64,7% dos respondentes consideraram positiva a relação com a chefia imediata. Somando esse contingente àqueles trabalhadores que consideravam essa relação indiferente, o conjunto dos respondentes que não se opõe às chefias imediatas atinge 86,0%, de modo que o grupo dos trabalhadores insatisfeitos ou muito insatisfeitos chegou a 14,0% da amostra.

Gráfico 31. Satisfação com a chefia imediata



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

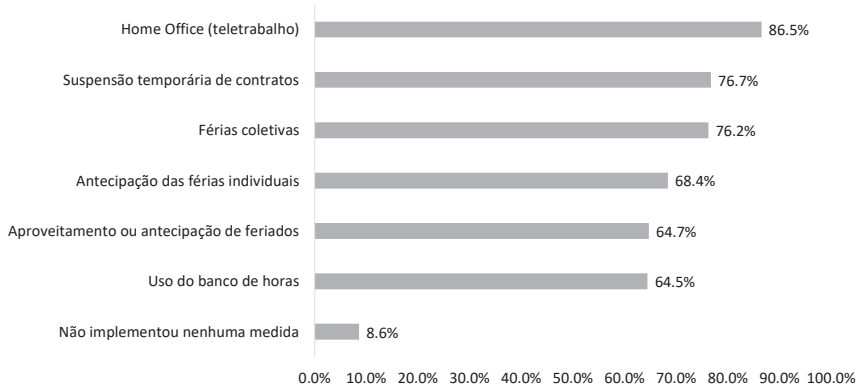
O conjunto de trabalhadores insatisfeitos e muito insatisfeitos com suas chefias imediatas é bastante superior àqueles que apresentavam níveis de descontentamento no Consórcio Modular em 2001 (3,8%) e 2009 (2,0%) (Ramalho, 2009b), expressando, em alguma medida, as diferenças nas relações de trabalho em um polo automotivo mais diverso atualmente.

Nesses termos, a discussão sobre as condições e relações de trabalho ao nível da rede de produção automotiva (Santos, 2021) demanda a consideração das clivagens entre montadoras e fornecedoras, merecendo investigação aprofundada, iniciada com os trabalhos de Santos e Pereira (2022) e de Maggi, Aucar e Mussa (2022) na seção 5 dessa coletânea.

2.8. Relações de trabalho durante a pandemia de Covid-19

O Gráfico 32 a seguir mostra que apenas 8,6% dos respondentes afirmaram que as empresas em que trabalham não efetivaram qualquer alteração nas relações de trabalho durante a pandemia de Covid-19. Em geral, as empresas do polo automotivo implementaram diversas ações de modo a lidar com os efeitos da pandemia, sendo as mais recorrentes o *home office* (86,5%), a suspensão temporária dos contratos (76,7%) e as férias coletivas (76,2%).

Gráfico 32. Medidas implementadas de controle à pandemia

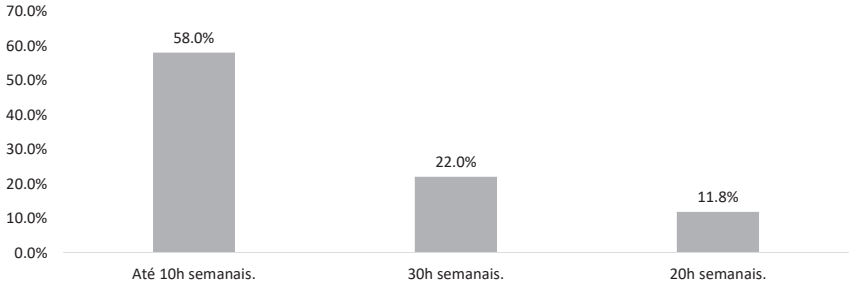


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Avaliando a própria situação de trabalho ao longo desse período, 33,6% dos trabalhadores informaram que seus contratos de trabalho foram suspensos durante algum período durante a pandemia, perfazendo 137 trabalhadores afetados em números absolutos. Desse contingente, 80,3% já haviam retomado o trabalho no espaço físico da empresa, enquanto 13,1% permaneceram em *home office*, além dos 6,6% que continuaram com o contrato de trabalho suspenso. Nesses termos, embora a pandemia tenha afetado um contingente significativo de trabalhadores, impactando particularmente seus níveis de renda, a maior parte desses trabalhadores já retomou as atividades, de forma presencial ou remota.

Do conjunto de respondentes, 63,9% informaram que sua jornada de trabalho foi reduzida em algum período da pandemia (255 trabalhadores em números absolutos), de modo que apenas 36,1% restantes não observaram mudanças na jornada. Os padrões de redução da jornada de trabalho semanal apresentaram relativa diversidade. Enquanto a maior parte dos trabalhadores do polo automotivo observou redução de até 10 horas semanais, conforme se vê no Gráfico 33, um contingente expressivo foi bastante afetado, observando redução da jornada de até 30 horas semanais (22,0%), com impactos significativos sobre seus rendimentos.

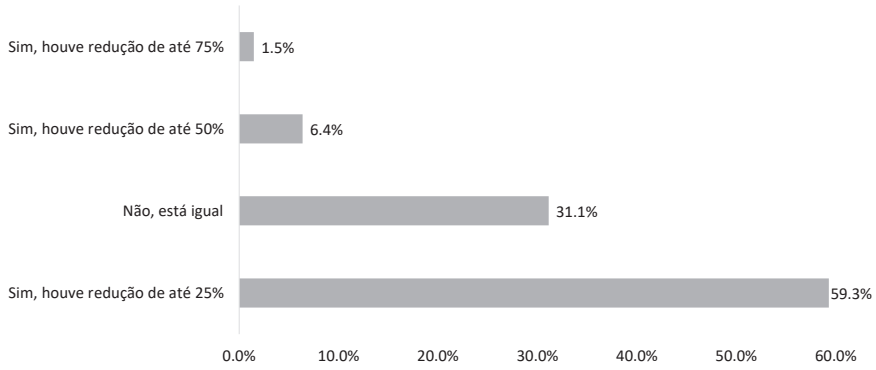
Gráfico 33. Redução da jornada de trabalho semanal durante a pandemia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O impacto nos rendimentos também apresentou alguma variação, como é possível verificar no Gráfico 34 a seguir. Dessa forma, a maior parte dos respondentes observou a redução de seus rendimentos em até 25,0%, atingindo 59,3% de todos os trabalhadores do polo automotivo. Enquanto conjuntos menores de trabalhadores foram mais intensamente afetados, observando redução salarial de até 50,0% (6,4% dos respondentes) e de até 75,0% (1,5% dos trabalhadores), um conjunto muito expressivo de respondentes informou não ter observado qualquer alteração salarial (31,1%) durante a pandemia.

Gráfico 34. Mudanças salariais durante a pandemia



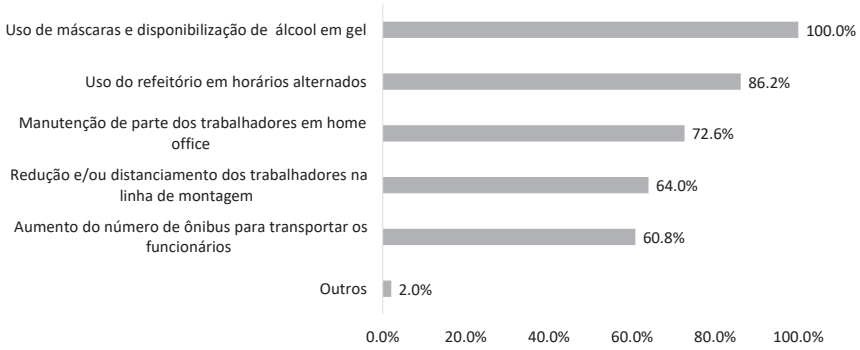
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A rotina de trabalho no polo automotivo também foi completamente alterada durante a pandemia de Covid-19, como discutem Prado, Bicev e Martins (2022). Desse modo, 62,7% dos respondentes passaram a trabalhar em regime de *home office* em algum momento da pandemia. Desse contingente, 76,2% já voltaram a trabalhar no espaço físico da empresa, sendo que 23,8% daqueles trabalhadores permanecem realizando trabalho remoto.

Na retomada das atividades no espaço físico da empresa, uma série de medidas foram adotadas pelas empresas visando diminuir o risco de contágio pelo coronavírus, de acordo com a demonstração do Gráfico 35, na sequência. Assim, todos os respondentes registraram o uso de máscaras e a disponibilização de álcool pelas empresas em que trabalham.

Por sua vez, os refeitórios passaram a ser utilizados em horários alternados para 86,2% dos respondentes, enquanto a manutenção de parte dos trabalhadores em regime de *home office* foi observada por 72,6% deles. Finalmente, a redução e/ou distanciamento dos trabalhadores na linha de montagem (64,0%) e o aumento do número de ônibus para transportar os funcionários (60,8%) também foram medidas amplamente adotadas pelas empresas do polo automotivo no período.

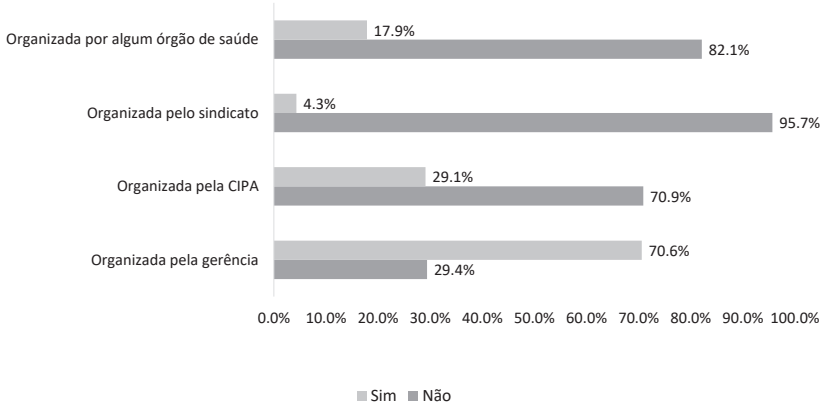
Gráfico 35. Medidas adotadas para prevenção do contágio



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No entanto, a gravidade da pandemia não envolveu apenas as empresas do polo automotivo, de modo que os trabalhadores informaram ter participado de reuniões de esclarecimento e prevenção sobre a Covid-19 no período. O Gráfico 36 abaixo mostra que 70,6% dos trabalhadores participaram de atividades desse tipo organizadas pela gerência, enquanto 29,1% dos respondentes estiveram em reuniões congêneres organizadas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Gráfico 36. Participação em reunião sobre a pandemia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

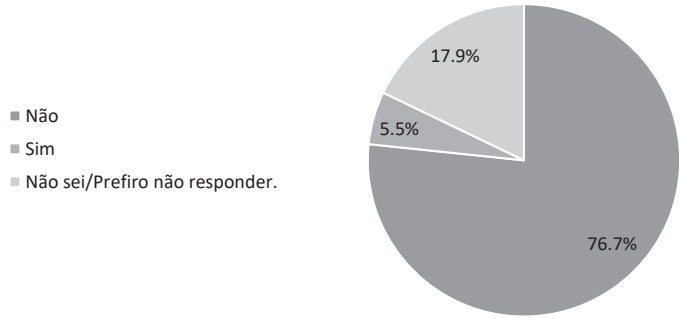
Por sua vez, 17,9% dos trabalhadores informaram ter participado de reuniões sobre a pandemia organizadas por algum órgão de saúde, enquanto apenas 4,3% deles disseram ter participado de iniciativa similar realizada pelo SINDMETAL-SF. A reduzida participação dos trabalhadores em reuniões organizadas pelo Sindicato coloca em questão o envolvimento do SINDIMETAL-SF na temática.

2.9. Relações sindicais e a Reforma Trabalhista

O Gráfico 37, na sequência, indica que somente 5,5% dos respondentes são sindicalizados, enquanto 76,7% dos trabalhadores não o são[17]. Embora a filiação sindical encontrada entre os trabalhadores do Consórcio Modular houvesse declinado consistentemente entre 2001 (62,8%) e 2009 (27,2%), de acordo com Ramalho (2009b), a situação encontrada atualmente no polo automotivo da RGI de Resende indica um cenário ainda mais preocupante para a organização sindical.

17. É digno de nota que 17,9% informou não saber ou preferir não responder à questão.

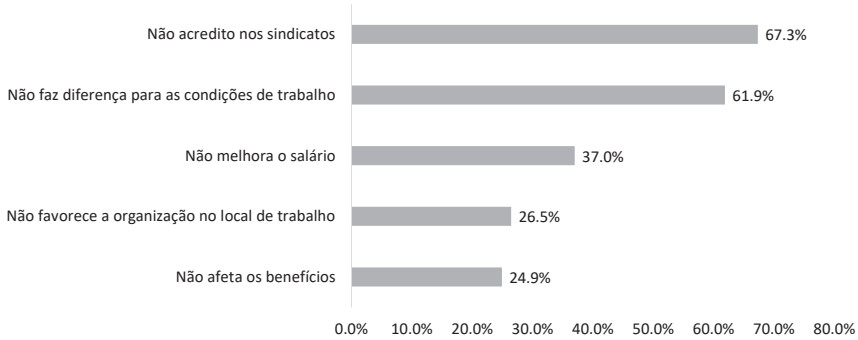
Gráfico 37. Filiação sindical



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O Gráfico 38, na sequência, sintetiza os motivos mais citados para a rejeição à filiação sindical por parte dos respondentes não sindicalizados (257 trabalhadores, em números absolutos). Em primeiro lugar, é importante notar o descrédito da instituição sindical, sendo o sentimento de descrença nos sindicatos o motivo mais citado entre os respondentes (67,3%) para justificar a não filiação. Esse dado contrasta fortemente com o dado correspondente apresentado pelos trabalhadores do Consórcio Modular em 2009, que atingiu 28,6% (Ramalho, 2009b).

Gráfico 38. Motivos para rejeição à filiação sindical



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

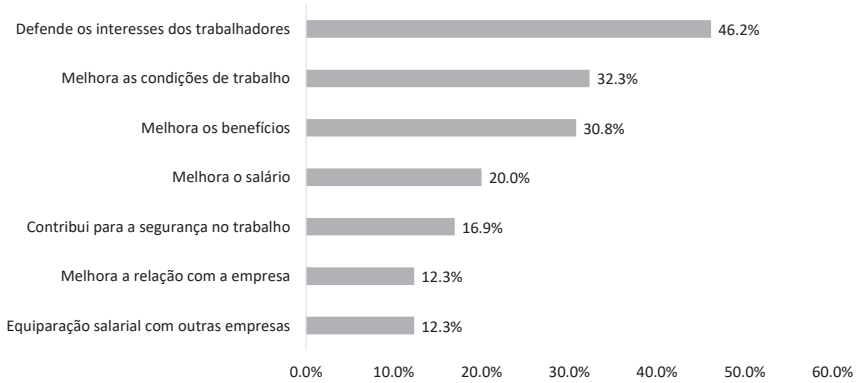
Considerando que 37,0% dos respondentes afirmaram que a filiação sindical não melhora o salário enquanto para 24,9% ela não afeta os benefícios dos trabalhadores, é possível que a descrença nos sindicatos expresse tanto uma posição ideológica quanto uma interpretação instrumental de seu papel de representação[18]. Por sua vez, ainda que a Reforma Trabalhista de 2017 não tenha impactado, até o momento, as formas de contratação no polo automotivo da RGI de Resende, tendências previsíveis de redução da sindicalização (Galvão e Teixeira, 2018: 177) já podem estar em curso localmente, sendo necessário investigá-las de modo pormenorizado, como fazem Bezerra e Fraga (2022).

De outro lado, 61,9% dos respondentes informaram que a filiação sindical não faz diferença para as condições de trabalho, enquanto 26,5% dos trabalhadores disseram que a sindicalização não favorece a organização no local de trabalho, sugerindo que a descrença pode estar menos associada à instituição sindical do que à eficácia da representação coletiva e da defesa de direitos oferecida pelo SINDIMETAL-SF, apresentando uma dimensão específica a essa organização.

Por sua vez, no outro extremo, como indica o Gráfico 39 a seguir, o conjunto minoritário dos trabalhadores sindicalizados informou que as razões para a filiação sindical são prioritariamente a defesa dos interesses dos trabalhadores (46,2%), seu impacto positivo nas condições de trabalho (32,3%), nos benefícios (30,8%) e nos salários (20,0%) recebidos, assim como seu papel na segurança no trabalho (16,9%), na melhoria da relação com a empresa (12,3%) e na luta para a equiparação salarial com outras empresas (12,3%), um tema particularmente sensível no âmbito do polo automotivo.

18. O mesmo padrão fora observado na relação do trabalhador com a firma, conforme Gráfico 30 anterior.

Gráfico 39. Motivos para filiação sindical



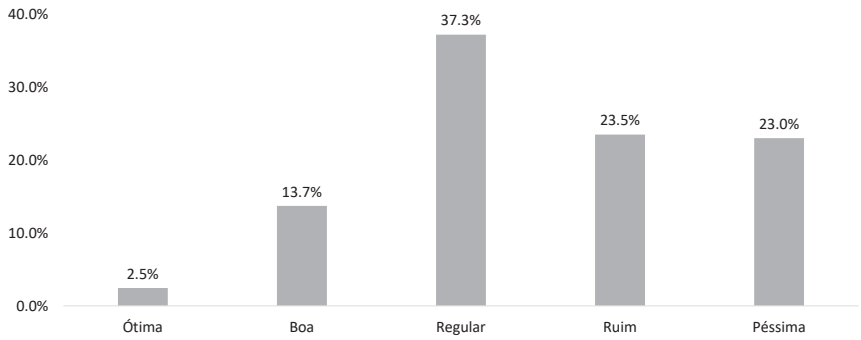
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em parte, esses dados espelham a situação entre os não sindicalizados, refletindo uma posição ideológica discernível favorável à instituição sindical e, principalmente, indicando uma relação mais substantiva e menos instrumental em relação a ela. Além disso, esses trabalhadores tendem a interpretar positivamente a capacidade de ação sindical no que diz respeito a elementos-chave de suas atividades, como as condições e a segurança no trabalho, as relações de trabalho e as desigualdades de rendimentos.

Nesse sentido, é necessário aprofundar a compreensão da relação entre o SINDMETAL-SF e sua base de representação. Enquanto o maior contingente de respondentes avalia a atuação desse Sindicato como regular (37,3%), como indica o Gráfico 40 na sequência, o conjunto das avaliações negativas atinge 46,6%. Esse número é sensivelmente superior aos encontrados entre os trabalhadores do Consórcio Modular em 2001 (17,9%) e 2009 (33,4%) (Ramalho, 2009b), impondo a reavaliação cuidadosa das formas de ação e representação desenvolvidas pelo SINDMETAL-SF na última década.[19]

19. A avaliação da atuação do diretor sindical na empresa em que atua segue de perto a avaliação do SINDMETAL-SF, com 48,8% dos trabalhadores assumindo posição crítica, enquanto 34,6% a consideram regular.

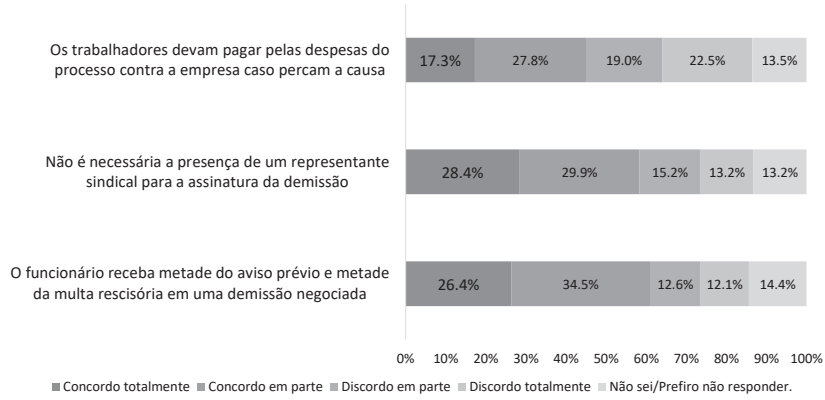
Gráfico 40. Atuação do SINDMETAL-SF



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Finalmente, é possível esboçar uma avaliação da Reforma Trabalhista para os trabalhadores do polo automotivo a partir de alguns indicadores de opinião específicos, a partir do Gráfico 41 a seguir.

Gráfico 41. Avaliação de dispositivos da Reforma Trabalhista de 2017



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em primeiro lugar, os trabalhadores se mostraram segmentados quanto à inclusão do dispositivo que os responsabiliza por honorários e custas processuais (Biavaschi *et al.*, 2018: 216; Brasil, 2017) em casos de judicialização

malsucedida de conflitos trabalhistas. Enquanto 45,0% dos respondentes afirmaram concordar, total ou parcialmente, 41,5% dos trabalhadores discordaram, questionando sua incorporação à Reforma como obstáculo ao acesso à Justiça do Trabalho.

Por sua vez, no que diz respeito à presença de representante sindical na assinatura do acordo de demissão, os trabalhadores se mostraram predominantemente de acordo (58,4%) com a inclusão do dispositivo na Reforma (Brasil, 2017), indicando uma posição favorável à negociação individual, em detrimento da barganha coletiva e da ação sindical. Quanto a essa questão, 28,4% dos respondentes indicaram estar em desacordo com o mecanismo.

E, seguindo esse mesmo posicionamento, que privilegia a resolução individualizada do conflito trabalhista, a ampla maioria dos respondentes se manifestou favoravelmente (61,0%) a receber metade do aviso prévio e da multa rescisória em uma demissão negociada, abrindo mão desses direitos em sua expressão plena em favor da redução do tempo de espera, mas igualmente reduzindo os custos de desligamento por parte da empresa. Nesse caso, 24,7% dos respondentes afirmaram ser contra o dispositivo.[20]

Em síntese, as tendências previamente indicadas relacionadas à instrumentalização e contratualização das relações com a empresa e o sindicato se expressam também no que diz respeito à avaliação de alguns dispositivos institucionais específicos da Reforma Trabalhista (Brasil, 2017). Embora os efeitos da Reforma ainda não sejam plenamente sentidos pelo operariado do polo automotivo, o segmento se posiciona de modo razoavelmente favorável a ela, ensejando a emergência de uma subjetividade tipicamente neoliberal (Gago, 2019).

Conclusão

O *survey* realizado em 2020 e 2021 (DTA, 2021) nos permite, assim, identificar tanto um perfil distinto do trabalhador quanto os traços mais gerais das condições e relações de trabalho que caracterizam o polo automotivo da RGI de Resende, particularmente afetadas pela pandemia de Covid-19. Em parte, a força de trabalho automotiva da região compartilha traços fundamentais já observados em pesquisas anteriores (Ramalho, 2009b). No entanto, as transformações experimentadas por esse grupo operário na úl-

20. Para as três afirmações, a taxa de não resposta ficou em torno de 14,0%, um percentual elevado.

tima década são significativas, lhe conferindo feição singular, sobre a qual estudos mais específicos devem ser realizados no futuro. Por hora, é necessário apontar seus principais contornos, que devem ser também importantes para balizar as estratégias de relações de trabalho por parte das firmas do polo, assim como as ações do SINDMETAL-SF.

Nesses termos, o trabalhador automotivo da RGI de Resende é predominantemente homem, branco, casado e sem filhos, fluminense de origem – resendense, em particular –, e reside com mais duas pessoas em imóvel próprio, em áreas com boa cobertura infraestrutural em Resende, Volta Redonda ou Barra Mansa, há mais de 10 anos. Distintamente de seus colegas empregados no Consórcio Modular em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), esse trabalhador possui instrução formal elevada, em que predomina o ensino superior e a pós-graduação, além de formação técnica e/ou profissionalizante, predominantemente conferida pelo SENAI.

No entanto, seu nível de instrução não corresponde diretamente aos rendimentos auferidos, de modo que uma segmentação salarial é característica dessa força de trabalho. Enquanto cerca de 1/3 deles aufere rendimentos elevados (acima de R$ 5.000), outro terço se situa na base da pirâmide salarial (até R$ 2.000). Os dados indicam que a parcela pior aquinhoada na distribuição salarial conta com números expressivos de trabalhadores não brancos e mulheres.

No que diz respeito às condições e relações de trabalho, o metalúrgico automotivo do sul do estado do Rio de Janeiro possui contrato de trabalho intermitente, atuando como mensalista, e faz jus a mecanismos de salário indireto de tipo auxílio (saúde, alimentação e transporte), PLR, seguro de vida, etc. Também trabalha há mais de cinco anos na empresa, tendo sido recrutado por mecanismos formais, particularmente os órgãos internos de recursos humanos.

Embora considere as condições, a segurança do trabalho e sua autonomia diante da chefia como elementos positivos, esse trabalhador está sujeito a situações de desconforto e exposto a materiais e condições que afetam negativamente sua saúde, assim como se sente pressionado no posto e fora da jornada de trabalho, apresentando ainda preocupação quanto à perda do emprego.

Esse trabalhador é mais crítico que seus congêneres em 2001 e 2009 (Ramalho, 2009b), estando predominantemente satisfeito com sua chefia imediata e a empresa, mas relacionando o orgulho que dela a condições pessoais e

familiares, em grande medida, instrumentais. De modo paralelo, esse trabalhador manifesta enorme descrença em relação à instituição sindical e seus mecanismos, aderindo aos dispositivos centrados na negociação individual da Reforma Trabalhista, e apresentando, nesse sentido, uma posição ideológica alinhada a formas de subjetivação neoliberais (Gago, 2019). Não coincidentemente, esse trabalhador não é sindicalizado, sendo particularmente crítico ao SINDMETAL-SF, visto como ineficaz na consecução de seus interesses.

Por fim, esse trabalhador foi bastante afetado pela pandemia da Covid-19, sendo incorporado temporariamente ao regime de *home office* – e já tendo retomado suas atividades presenciais, observando a redução de sua jornada de trabalho em até 10 horas semanais e, principalmente, sendo impactado pela redução de seus rendimentos em até 25,0% em algum momento da pandemia.

Em resumo, a força de trabalho automotiva da RGI de Resende apresenta novos contornos, afetados tanto pelas mudanças nas formas e critérios de recrutamento de mão de obra, associados à expansão e diversificação do setor na região, quanto por sua própria dinâmica, em que se destacam a elevação da escolarização e uma instrumentalização do emprego em favor de projetos de vida e trabalho mais amplos, que se distanciam da adesão ideológica à firma e, principalmente, ao sindicato, e que merecem investigação aprofundada.

Por fim, a pandemia da Covid-19 afetou significativamente as condições e relações de trabalho do conjunto do segmento, mas as medidas de enfrentamento tomadas pelas empresas e, em parte, suportadas pela negociação coletiva, preservaram seus postos, de modo que a força de trabalho que sustenta o setor na RGI de Resende atualmente é a mesma que ingressou na pandemia.

Bibliografia

Abreu, Alice Rangel de Paiva; Beynon, Huw e Ramalho, José Ricardo (2000). The Dream Factory': VW's modular production system in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society,* v. 14, n. 2, p. 265-282.

Babbie, Earl (1999). *Métodos de pesquisas de survey*. EdUFMG.

Barbosa, Marcio Moises de Souza; Hamdan, Tarik Dias; Pellini, Tuli D'Mauri de Oliveira Penna Firme (2022). Trabalho e qualificação no setor automotivo: novos padrões de formação profissional no sul do estado do Rio Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Bezerra, Gustavo Neves; Fraga, Diego Nogueira (2022). Vinte anos de sindicalismo no polo automotivo sul fluminense: um coletivo em crise? *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Biavaschi, Magda Barros *et al.* (2018). O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 211-241.

Bourdieu, Pierre (2007). *A distinção: crítica social do julgamento*. EdUSP.

Brasil (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: *Diário Oficial da União*, Ed. 134, 1, p. 1. Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618>. Acesso em 13 jul. 2017.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Dulci, João Assis (2021). Crise, emprego e renda na indústria automotiva: os casos de Sul fluminense, Camaçari e Grande ABC paulista em perspectiva comparada. *Sociologia & Antropologia,* v. 11, n. 1, p. 219-247.

Elias, Norbert; Scotson, John L. (2000). *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro: Zahar.

Gago, Verónica (2019). *A razão neoliberal: economias barrocas e pragmática popular*. São Paulo: Editora Elefante.

Galvão, Andréia; Teixeira, Marilane Oliveira (2018). Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 157-181.

Gonçalves, Ana Paula Vasconcelos; Silva, Leonardo Ângelo; Siqueira, Natália Leão (2022). Gênero, raça e classe: os trabalhadores do polo automotivo do Rio de Janeiro sob uma perspectiva interseccional. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Gonçalves, Ana Paula Vasconcelos; Pinheiro, Mayra Luíza (2022). Onde vivem os trabalhadores do polo automotivo? Moradia e transformações urbanas no sul do estado do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Granovetter, Mark S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology,* v. 78, n. 6, p. 1360-1380.

Granovetter, Mark S. (1974). *Getting a job: a study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard University Press.

IBGE (2011). *Sinopse do Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE.

IBGE (2017). *Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias: 2017*. Rio de Janeiro: IBGE.

Krein, José Darí *et al.* (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 97-122.

Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci (2018). Apresentação. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 15-25.

Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.) (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú.

Ladosky, Mario Henrique Guedes *et al.* (2020). O futuro das relações de trabalho e sindicais na indústria automobilística após a Covid-19. *Trabajo y Sociedad,* v. 21, n. 35, p. 147-162.

Levin, Jack (1987). *Estatística aplicada a ciencias humanas*. 2 ed. São Paulo: Harbra.

Maggi, Diego Moreira; Aucar, Leonardo Nogueira; Mussa, Vítor (2022). As ocupações na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Pinto, Geraldo Augusto (2012). O toyotismo e a mercantilização do trabalho na indústria automotiva do Brasil. *Caderno CRH,* v. 25, n. 66, p. 535-552.

Prado, Marcos Lázaro; Bicev, Jonas Tomazi; Martins, Fernando Ramalho (2022). Rumo a um novo normal? Vida, trabalho e emprego no polo automotivo durante a pandemia de Covid-19. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

RAIS (1999). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

RAIS (2000). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

RAIS (2001). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

RAIS (2009). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

RAIS (2017). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

RAIS (2020). *Relação Anual de Informações Sociais*. Ministério do Trabalho. Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/>. Acesso em 3 ago. 2021.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados,* v. 48, n. 3, p. 491-523.

Ramalho, José Ricardo. (2009a). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ*.

Ramalho, José Ricardo. (2009b). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ: comparações entre 2001 e 2009*.

Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.) (2012). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006a). Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. *Tempo Social,* v. 18, n. 1, p. 115-132.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006b). Um perfil dos trabalhadores do "consórcio modular". *In*: Ramalho, José Ricardo e Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X, p. 91-110.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) (2006c). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X.

Rocha, Lia de Mattos (2006). O novo discurso da qualificação profissional na indústria automobilística do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X, p. 137-158.

Rodrigues, Iram Jácome *et al.* (2007). Velhos e novos operários da indústria automobilística: o ABC paulista e o Sul fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 45-70.

Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.) (2007). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense*. São Paulo: Annablume.

Sampieri, R. Hernández; Collado, Carlos Fernández; Lucio, Pilar Baptista (2013). *Metodologia de pesquisa*. 3 ed. São Paulo: McGraw-Hill.

Santos, Anselmo Luis dos; Gimenez, Denis Maracci (2017). Desenvolvimento, competitividade e reforma trabalhista. *In*: Krein, José Darí; Gimenez, Denis Maracci; Santos, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 29-67.

Santos, Mahatma Ramos dos; Cararine, Cloviomar (2022). Um retrato das condições de trabalho na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume,

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios,* v. 17, n. 1, p. 65-94.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos; Ramalho, José Ricardo (2015). *Estratégias corporativas e de relações de trabalho no Brasil: Uma análise preliminar de 4 grupos multinacionais*. Paper presented at the XIV Encontro Nacional da ABET, Campinas.

Silva, Nilza Nunes da (1998). *Amostragem Probabilística: um curso introdutório, vol. 18*. São Paulo: EdUSP.

Walmrath, Lucas Lemos; Dias, Rodolfo Palazzo; Bembele, Luis Isidro Rogério (2022). O processo de trabalho e as relações de trabalho na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Anexo

Mesmo não sendo metodologicamente comparáveis, a consideração em paralelo dos *surveys* de 2001, 2009 e 2020-2021 permitiu levantar questões importantes sobre as mudanças no perfil da mão de obra e nas condições e relações de trabalho do polo automotivo ao longo de cerca de 20 anos. No entanto, alguns esclarecimentos sobre as técnicas e condições de coleta de dados são necessários, demarcando suas diferenças.

Em primeiro lugar, os *surveys* de 2001 (Ramalho e Santana, 2006b) e 2009 (Ramalho, 2009b) enfocaram exclusivamente os trabalhadores do Consórcio Modular, da Volkswagen Caminhões e Ônibus, observando intervalo de confiança de 95% e margem de erro de 5%. Desse modo, sem abranger

todos trabalhadores do polo automotivo, ambas as pesquisas se debruçaram não apenas sobre a montadora, mas também sobre sua primeira camada de fornecimento[21]. Além disso, os *surveys* de 2001 e 2009 foram pioneiros por terem realizado a aplicação de questionários impressos dentro da planta, contando com o consentimento e apoio da Volkswagen Caminhões e Ônibus.

O *survey* de 2020-2021 difere consideravelmente das pesquisas anteriores. Primeiramente, a pesquisa enfocou o universo dos trabalhadores do polo automotivo de maneira inédita, abrangendo todas as cinco montadoras e suas redes de fornecimento. Por sua vez, a coleta de dados sob a pandemia de Covid-19 apresentou novos desafios, impondo a necessidade de adoção de formulário de pesquisa *online* e seu autopreenchimento pelos respondentes. Nesse contexto, o apoio da Jaguar Land Rover e do SINDMETAL-SF na difusão do instrumento foi particularmente importante.

Mais especificamente, no primeiro *survey*, que demandou a aplicação de 79 questionários, o mercado de trabalho automotivo regional era majoritariamente associado à Volkswagen Caminhões e Ônibus e às empresas parceiras do Consórcio. Entretanto, a implantação da PSA Peugeot Citroën (hoje Stellantis), que já realizava contratações em 2000, complexificava sua estrutura.

De acordo com a RAIS, em 1999, havia 671 trabalhadores em firmas automotivas na região, todos empregados em Resende (RAIS, 1999), conforme a Tabela 5 a seguir. Em 2000, o mercado de trabalho regional havia duplicado (103,6%), ofertando 1.366 postos (RAIS, 2000). Resende contava então com 770 trabalhadores (56,4%), e Porto Real com 596 empregados (43,6%) nas firmas automotivas (RAIS, 2000). Em 2001, ano do primeiro *survey,* a região contava com 1.763 trabalhadores no setor (RAIS, 2001), momento no qual Porto Real passava a liderar a oferta de postos automotivos, com 1.029 empregos (58,4%).

21. Na primeira pesquisa, os fornecedores de primeira camada que integravam o Consórcio Modular eram as empresas Carese, Delga, Maxion, Meritor, Powertrain, Remon e VDO. Na segunda pesquisa, algumas firmas haviam sido substituídas no Consórcio, que era então composto por AKC, Carese, Continental, Maxion, Meritor, Powertrain e Remon, além da própria Volkswagen Caminhões e Ônibus.

Tabela 5. Quantidade vínculos de emprego na indústria automotiva da RGI de Resende (1999-2020)

Ano	Itatiaia	Porto Real	Quatis	Resende	Total
2020	585	2.445	0	4.057	7.087
2019	478	3.138	0	4.564	8.180
2018	461	3.592	0	4.417	8.470
2017	563	3.783	0	4.506	8.852
2016	576	3.449	0	1.292	5.317
2015	328	3.526	0	1.473	5.327
2014	388	4.078	0	1.781	6.247
2013	447	5.894	0	1.841	8.182
2012	102	6.025	0	1.503	7.630
2011	4	6.074	0	2.048	8.126
2010	0	5.733	0	1.830	7.563
2009	0	4.329	0	1.208	5.537
2008	1	4.438	0	1.505	5.944
2007	0	4.073	0	844	4.917
2006	0	2.539	0	1.300	3.839
2005	0	2.372	0	1.461	3.833
2004	0	1.786	0	1.270	3.056
2003	0	1.479	0	968	2.447
2002	0	1.415	0	900	2.315
2001	0	1.029	0	734	1.763
2000	0	596	0	770	1.366
1999	0	0	0	671	671

Fonte: Elaboração própria, a partir de RAIS (vários anos).

O mercado de trabalho automotivo regional havia mais que triplicado (214,1%) de tamanho entre 2001 e 2009 (RAIS, 2009), quando foi realizado o segundo *survey*, que envolveu a aplicação de 297 questionários. Naquele momento, a região contava com 5.537 trabalhadores automotivos (RAIS, 2009). Novamente, a maior parte dos postos de trabalho estava localizada em Porto Real e Resende, com 4.329 (78,2%) e 1.208 (21,8%) empregos automotivos, respectivamente.

Nesse contexto, os dados do *survey* de 2009 são menos expressivos do perfil da força de trabalho automotiva da região em relação aos do *survey* de 2001, visto que a fábrica da então PSA Peugeot Citroën passara a liderar a oferta de postos na indústria automotiva regional. Não obstante, os dados de ambas as pesquisas revelam dinâmicas expressivas desse mercado de trabalho em suas fases inicial e de consolidação, permitindo o cotejamento com os dados obtidos com o *survey* mais recente.

Em 2017, o ano de referência para construção da amostra, a RGI de Resende tinha 8.852 vínculos formais de emprego no setor automotivo (RAIS, 2017), um aumento de 59,9% em relação a 2009, correspondente à geração de novos postos por parte da HHIB, Nissan e Jaguar Land Rover, assim como à perda de importância relativa da PSA Peugeot Citroën. Nesse momento, os empregos automotivos estavam distribuídos da seguinte maneira: 563 postos em Itatiaia (6,4%), 3.783 em Porto Real (42,7%) e 4.506 em Resende (50,9%).

Cabe destacar que em 2020 houve uma queda no número de trabalhadores no setor, em função da crise econômica causada pela pandemia (Ladosky *et al.*, 2020), e os 7.130 vínculos presentes na RGI de Resende (RAIS, 2020) representavam uma redução geral de 13,4% de 2019 para 2020. No cenário mais recente, Resende continua a ofertar a maior parte dos postos no setor, 4.057 empregos (57,2%), seguida por Porto Real, com 2.445 postos (34,5%) e, finalmente, por Itatiaia, com 585 empregos automotivos (8,3%), sendo o único município da região que aumentou o contingente empregado no setor entre 2019 e 2020 (RAIS, 2020). Nessas condições, o *survey* envolveu a coleta de 408 formulários *online*.

TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NO SETOR AUTOMOTIVO: NOVOS PADRÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO SUL DO ESTADO DO RIO JANEIRO

Marcio Moises de Souza Barbosa

Tarik Dias Hamdan

Tuli D'Mauri Penna Firme Pellini

Introdução

A proposta deste capítulo é discutir os níveis de educação formal e o padrão de qualificação profissional dos trabalhadores da rede de produção automotiva (Santos, 2021) implantada na Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende[1]. Tomamos como base os dados primários do "Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende" (DTA, 2021), coletados em 2020 e 2021. A partir desses dados identificamos as principais características dos trabalhadores do polo automotivo e discorremos sobre como as instituições de qualificação impactam a organização do mercado de trabalho regional.

O nível de formação educacional e profissional costuma ocupar um papel central na configuração e desenvolvimento econômicos de países e regiões, bem como na tomada de decisões de governos e corporações transnacionais (CTN), além de ser fundamental na articulação de políticas públicas e na organização e definição de características do mercado de trabalho. É na tentativa de entender essas configurações, relacionadas à educação e à formação profissional, que se colocam os debates institucionalistas, tanto na sociologia como na economia.

Assim, a literatura sobre variedades de capitalismo – VdC (Hall e Soskice, 2001) tem se dedicado a compreender o papel destes e de outros arranjos institucionais[2] na conformação de tipos de capitalismo em nível nacional.

1. A RGI de Resende é composta pelos municípios de Resende, Porto Real, Quatis e Itatiaia.

2. As outras dimensões institucionais apresentadas por Hall e Soskice (2001) são as relações industriais, a governança corporativa, as relações interfirma e as relações com os trabalhadores.

No caso da América Latina, Schneider (2009, 2010) identifica o modelo de economia de mercado hierárquica (EMH), que apresenta, entre outras características, um reduzido nível de qualificação profissional. Os países caracterizados como EMHs acabam caindo em uma "armadilha de baixa qualificação", na qual nem as firmas investem em produtos de maior conteúdo tecnológico, por não encontrarem mão de obra qualificada, nem os trabalhadores investem em qualificação, por acreditarem não encontrar demanda para suas habilidades.

No entanto, as características da RGI de Resende desafiam os debates sobre a globalização e/ou aqueles centrados na nação como unidade de análise privilegiada à medida que fazem convergir dinâmicas multiescalares. Se, de um lado, as demandas por qualificação na região foram transformadas nas últimas três décadas pelas "estratégias de relações de trabalho" (Santos e Ramalho, 2015) definidas por CTNs, de outro, instituições de qualificação organizadas nacionalmente, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e padrões locais de educação e formação de elevada qualidade vêm produzindo um arranjo institucional de qualificação propriamente regional, que é atravessado mas também reconstrói parte significativa das redes globais de produção (Henderson *et al.*, 2002) que integra.

Da perspectiva de sua origem, a formação do polo automotivo na RGI de Resende está associada à reestruturação produtiva vivenciada a partir dos anos de 1990, e se vincula ao acirramento da concorrência internacional no setor automotivo e ao abandono da política de substituição de importações por parte do Estado brasileiro. Nesse sentido, com as mudanças econômicas e políticas do período, o governo federal estabeleceu um "novo regime automotivo", baseado em uma política de incentivos fiscais, sendo responsável por direcionar as novas fábricas para fora do núcleo do ABC paulista e para regiões com menor tradição no setor (Ramalho, 2015: 119).

Neste contexto, a primeira unidade fabril a se instalar em Resende foi a do grupo Volkswagen, em 1996, voltada para a produção de caminhões e ônibus. Em segundo lugar, a francesa PSA Peugeot Citroën (hoje parte do grupo Stellantis) inaugurou sua primeira fábrica no Brasil, em Porto Real, em 2001. Mais tarde, em 2013, a Hyundai Heavy Industries do Brasil (HHIB) se instalou em Itatiaia, voltada para a produção de máquinas pesadas. Em 2014, foi a vez da Nissan, sendo seguida, em 2016, pela Jaguar Land Rover.

Um balanço da constituição de um polo automotivo na região demonstra que os novos investimentos dinamizaram a economia e reforçaram a

atratividade dos municípios da RGI de Resende para outro mercado, além das montadoras, como o de grandes fornecedores orientados por estratégias de *follow sourcing* (Ramalho, 2015; Dias, 1998). Ademais, observou-se a criação de novos postos de trabalho, novas atividades de serviços e um rearranjo importante das redes sociopolíticas locais (Ramalho, 2005; Santos, 2007).

Um dos mais importantes impactos associados ao polo automotivo diz respeito ao nível educacional e de qualificação profissional dos trabalhadores. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) / Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho, para os municípios onde as montadoras estão localizadas (Itatiaia, Porto Real e Resende), informam que a porcentagem de trabalhadores com o ensino médio completo em 1996 era de 19,9%, enquanto em 2019 já chegava a 53,7%. No Brasil, esse grupo variou de 18,1% para 49,7% ao longo do mesmo período. De maneira similar, para o ensino superior completo, as mesmas cidades da RGI de Resende variaram de 9,3% em 1996 para 22,8% em 2019, enquanto no nível nacional, esse grupo populacional variou de 10,0% a 22,9% no período considerado.

Quando tomamos a indústria da transformação especificamente, os dados da RAIS/CAGED apontam uma diferença ainda maior nos níveis de qualificação da RGI de Resende em relação ao Brasil. Assim, a parcela de trabalhadores com ensino médio completo na região passou de 16,9% para 60,2%, enquanto a de trabalhadores com ensino superior completo saltou de 7,8% para 25,3%, entre 1996 e 2019. No mesmo setor, o Brasil apresentava 11,5% de seus trabalhadores com ensino médio completo em 1996, parcela que se elevou para 53,6% em 2019; e uma evolução mais tímida de trabalhadores com ensino superior completo, que passaram de 4,2% para 10,9%, entre 1996 e 2019. Desta forma, atualmente, os trabalhadores com ensino superior completo como proporção da força de trabalho na RGI de Resende representam mais do que o dobro da proporção de trabalhadores brasileiros com o mesmo nível de qualificação.

Esses dados reforçam observações empíricas prévias. Assim, estudos sobre a institucionalização da qualificação profissional no mercado de trabalho da RGI de Resende, no contexto da criação do setor automotivo (Rocha, 2006; Ramalho, 2015; Barboza, 2017; Monteiro e Viana, 2017), têm mostrado que as dinâmicas dos diversos atores locais têm proporcionado àquela

região uma capacidade de formação e capacitação profissional relativamente alta se comparada ao contexto nacional para o mesmo setor.

Desse modo, não somente a entrada de CTNs do setor automotivo, como as grandes montadoras e grandes fornecedoras de autopeças (*mega suppliers*), respondem por tal transformação neste mercado de trabalho, mas também a articulação de atores estatais e paraestatais, sindicatos, trabalhadores e outras organizações locais. Por exemplo, a articulação entre Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) e o SENAI, na chegada da Volkswagen e da PSA Peugeot-Citroën, foi essencial para a constituição de uma base formativa para os trabalhadores locais ingressarem no setor (Barboza, 2017). A chegada de universidades e escolas técnicas permitiu, ainda, que a RGI de Resende pudesse não apenas ofertar mão de obra com capacidade de atender às demandas do setor, mas também que um cinturão de trabalhadores formados e fixados localmente estivesse disponível para atender às dinâmicas cíclicas do mercado automotivo.

É a partir desse contexto que vamos analisar as características de qualificação e formação atuais dos trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende, utilizando os dados do *survey* realizado em 2020 e 2021 (DTA, 2021). A base teórica tem como referência o modelo de VdC e sua tipologia, com ênfase no tipo de economia de mercado hierárquica (EMH), proposto por Schneider (2009).

Dividimos o capítulo em duas seções, além da Introdução e de uma seção de conclusão. A primeira delas visa levantar o debate teórico sobre qualificação profissional e VdC, buscando determinar na literatura como as instituições de educação e qualificação profissionais estão sendo tipificadas para a América Latina. Já na segunda seção, analisamos os dados do *survey* sobre os trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende. Por fim, concluímos interpretando as características dos trabalhadores no tocante às relações entre formação, remuneração e cargos na conformação do mercado de trabalho local.

1. Qualificação profissional e variedade de capitalismo

As transformações no âmbito da produção têm afetado diretamente o mundo do trabalho. A introdução de novas tecnologias, com ênfase nas tecnologias de informação e comunicação (TICs), na automação, e mais recentemente, no desenvolvimento da inteligência artificial (IA) e de veícu-

los autônomos, têm demandado novas habilidades e qualificações. Aliadas às mudanças tecnológicas também ocorreram mudanças organizacionais, analisadas desde a década de 1970 no âmbito da "produção flexível", que introduziram um conjunto de novas formas de gerenciar e organizar o trabalho de maneira adaptada às flutuações de mercado, com diminuição dos níveis hierárquicos, organização de trabalho em equipes, círculos de controle de qualidade, etc. (Piore e Sabel, 1984; Harvey, 2014; Antunes, 1999).

Nesse contexto, o conceito de qualificação do trabalho tem sido utilizado de maneira bastante diversificada. Primeiramente, como qualificação no emprego ou do posto, isto é, como conjunto de requerimentos ditado pela organização para cumprir exigências do posto de trabalho; por sua vez, como qualificação do trabalhador, envolvendo uma variedade de qualificações tácitas ou sociais, de capacidades formais, técnicas e escolares a disposições psíquicas ou "competências"; e por fim, a qualificação como uma relação social cambiante, produto do balanço de forças entre capital e trabalho (Hirata, 1994). Esta última perspectiva, propriamente marxista, toma a qualificação, no âmbito do capitalismo, como um conjunto de condições físicas e mentais que compõem a força de trabalho despendida na produção de valores de uso, que podem agregar valor adicional ao seu próprio valor, ampliando a mais-valia relativa (Bastos, 2006: 29).

Mais influentes, as teorias do capital humano, propostas por Theodore Schultz e Gary Becker nos anos de 1960 e 1970, introduziram o nível de educação e conhecimento da população nos modelos econômicos de crescimento. Estas teorias sugerem que a educação torna o indivíduo mais produtivo, gerando potencialmente elevação dos níveis salariais e crescimento econômico (Viana e Lima, 2016) e ajustando o mercado de trabalho.

Assumindo o capital humano como um conjunto de capacidades produtivas que uma pessoa adquire, Becker identifica dois tipos de conhecimento/habilidades: gerais, que podem ser facilmente transferíveis para outras atividades, firmas e setores; e específicas, que não são facilmente transferíveis, mas que aumentariam a produtividade marginal de uma empresa específica. Enquanto o desenvolvimento de habilidades gerais seria pouco estimulado pelas empresas, já que podem ser facilmente adquiridas no mercado de trabalho e conquistadas através da educação formal, as habilidades específicas seriam adquiridas através de investimento das próprias firmas por meio de treinamentos no local de trabalho (*on the job*) (Barboza, 2017). Assim, Becker traça dois tipos de mercados para estas habilidades, um per-

feitamente competitivo (habilidades gerais) e um não competitivo (habilidades específicas). Enquanto no primeiro caso o trabalhador é incentivado a investir em sua própria educação, pois tais habilidades influenciariam os salários, no segundo caso as empresas seriam incentivadas a investir, já que poderiam se apropriar da maior produtividade obtida sem receio de perda dos investimentos para outras empresas.

Thelen (2004) critica essa abordagem, indicando uma terceira possibilidade que remete à existência de habilidades intermediárias em mercados imperfeitamente competitivos. Tais habilidades intermediárias seriam transferíveis para mais de uma empresa, mas não promoveriam competição perfeita de forma a impulsionar os salários até o produto marginal, já que fontes de imperfeição mercantil podem resultar de instituições que diminuem a rotatividade da mão de obra. Exemplos dessas imperfeições, como o poder monopsônico de uma grande empresa, negociações coordenadas, associações de empregadores fortes, e outros tipos de negociações entre empresários e trabalhadores, são bastante comuns e podem comprimir os salários, impedindo o ajuste de um mercado competitivo.

Desta forma, o mercado de trabalho seria imperfeitamente competitivo, e a relação entre habilidades gerais, intermediárias e específicas pode ser favorecida em diferentes arranjos institucionais. Neste sentido, o estímulo ao investimento nos diferentes tipos de qualificações, pelo governo, pelos empresários ou pelos próprios trabalhadores, é um resultado relativamente imprevisível, mas relacionado ao tipo de arranjo institucional no qual esses atores estão inseridos, antes de constituir uma característica intrínseca do próprio tipo da qualificação.

A abordagem de variedades de capitalismo (VdC), desenvolvida por Hall e Soskice (2001), busca analisar como os diferentes tipos de capitalismo de mercado promovem o desenvolvimento de tipos de habilidades (gerais ou específicas) por parte dos trabalhadores. Nesta abordagem, as firmas, ao interagirem com outros atores, se defrontam com problemas de coordenação, que podem se subdividir em cinco esferas: relações industriais; educação vocacional e treinamento; governança corporativa; relações entre firmas e relações com os empregados.

Originalmente, esses autores conceberam duas variedades de capitalismo, a economia de mercado liberal (EML) e a economia de mercado coordenada (EMC), correspondentes a experiências históricas de desenvolvimento relativamente singulares. Enquanto a primeira categoria é inspirada nas

experiências dos Estados Unidos da América (EUA) e do Reino Unido, a segunda tem como base o processo de desenvolvimento da Alemanha.

Em relação às suas características, enquanto no primeiro tipo, as firmas conduzem suas atividades em mercados competitivos, ou seja, os atores coordenam suas ações em função dos preços de mercado, que variam de acordo com a oferta e demanda, no segundo modelo, a firma se relaciona com outros agentes predominantemente através de relações não mercantis, favorecendo espaços de deliberação entre as firmas e de cooperação com agentes não econômicos.

Segundo a teoria, tanto as economias de mercado liberais quanto as economias de mercado coordenadas apresentam um conjunto de regras formais e informais que oferecem incentivos ao aparecimento de determinadas firmas, ofertando, portanto, vantagens institucionais diferentes. Assim, as LMEs, com seu sistema de coordenação via preço, tendem a favorecer o desenvolvimento de relações de curto prazo, baseadas na concorrência entre os agentes econômicos. Ademais, por serem mais flexíveis, essas economias tendem a incentivar processos de inovação radicais. Em contraposição, o desenvolvimento das empresas em EMCs incentiva o aparecimento de relações de longo prazo entre firmas e outros atores econômicos. Desse modo, nesse ambiente institucional, as empresas tendem a perseguir inovações incrementais (Schneider, 2013: 29).

No que diz respeito à esfera da qualificação profissional, as EMCs fornecem mais suporte institucional a treinamentos específicos, pesquisa e desenvolvimento colaborativos, enquanto as EMLs tendem a promover uma maior movimentação dos trabalhadores, favorecendo o desenvolvimento de habilidades gerais e facilmente transferíveis entre firmas. Assim, tanto firmas como trabalhadores, bem como governos, buscam investir no conjunto de habilidades que os arranjos institucionais nacionais favorecem.

Expandindo a tipologia de Hall e Soskice (2001), Schneider (2013) propôs diferenciar o tipo de coordenação existente em países como Alemanha do de outros lugares, como o Japão, por exemplo. Ademais, sua principal contribuição para esse debate foi a proposição de uma variedade específica que melhor representasse as dinâmicas relacionadas aos países da América Latina. Dessa maneira, dois novos tipos elaborados pelo autor remetem às economias de mercado em rede (EMR) e às economias de mercado hierárquicas (EMH). Enquanto nas EMCs a interação é feita pela negociação formal, nas EMRs a coordenação ocorre através de redes informais entre

as associações de firmas. Por fim, o modelo latino-americano, a EMH, tem como princípio alocativo a hierarquia. Dessa maneira, a relação entre a firma e os outros agentes econômicos é marcada pelo comando por uma das partes, não estando envolvidos outros componentes, como a concorrência e a negociação, por exemplo (Schneider, 2013: 23).

No que tange à caracterização das firmas nas EMHs, a literatura observou os seguintes traços: (1) a estrutura de propriedade das empresas é majoritariamente familiar; (2) a relação dentro de grandes firmas é fortemente hierárquica, sejam elas familiares ou multinacionais; (3) os mercados são oligopolizados; (4) há pouca relação das empresas com outros setores; e (5) as empresas tendem a ser verticalmente integradas (Schneider, 2013: 25).

Mais importante para os objetivos do capítulo, no que diz respeito às relações de trabalho e à qualificação da mão de obra, Schneider (2013) indica que as EMHs são definidas pela existência de: (1) mercados de trabalho altamente regulados; (2) pelo fato de os trabalhadores possuírem vínculos de trabalho tipicamente curtos e serem contratados via mercado; (3) pelo baixo nível de sindicalização dos trabalhadores; (4) pela forte presença do setor informal; (5) assim como pela baixa qualificação da mão de obra (Schneider, 2013: 28).

Finalmente, no que se refere aos vínculos dos trabalhadores com as empresas, as EMHs possuem o nível mais baixo de estabilidade em contraposição às EMLs e às EMCs. Enquanto os trabalhadores nas EMCs apresentam uma média de 7,4 anos de permanência no emprego, nas EMLs essa média cai para 5 anos; por fim, as EMHs são caracterizadas por uma média de 3 anos de permanência do trabalhador no emprego (Schneider e Karcher, 2010). Embora caracterizado pela baixa duração do vínculo de emprego, o Brasil está melhor situado em relação aos demais países da América Latina, apresentando uma média de 5 anos de vínculo dos trabalhadores com a empresa (Schneider e Karcher, 2010).

A respeito da forte presença da informalidade, a literatura indica que, em média, os países latino-americanos apresentam mais de 40% da sua força de trabalho atuando no segmento informal do mercado de trabalho, um patamar bem superior aos níveis apresentados nos modelos de EMC e EML. Ademais, outra característica central do mercado de trabalho desses países é a permeabilidade entre a formalidade e a informalidade. Assim, os trabalhadores tendem a se mover entre as duas modalidades frequentemente ao longo de sua trajetória profissional (Schneider e Karcher, 2010).

Já no que tange especificamente às habilidades e à educação nas EMHs, o nível de educação geral nesses países é menor do que nos outros dois modelos. Assim, enquanto o tempo médio de instrução formal na América Latina é de 5,7 anos, as EMCs registram 9,9 anos e as EMLs, 11 anos em média. Como consequência, o mercado de trabalho na América Latina teria alcançado um ponto de equilíbrio (Schneider e Karcher, 2010) baseado em uma mão de obra de baixa qualificação. Isso se deve ao fato de que as firmas não contratam mão de obra qualificada e, portanto, faltam incentivos para que os trabalhadores se qualifiquem. Por outro lado, as empresas não investiriam em formas de produção que requeiram uma extensa qualificação, porque os trabalhadores não apresentam níveis de formação profissional adequados. Para o autor, para sair desta "armadilha de baixa qualificação", é necessário, portanto, ou que se produza um choque de demanda por parte das empresas, por meio da criação de postos qualificados que incentivem os empregados a investir em suas habilidades, ou é preciso que a expansão da oferta de mão de obra qualificada induza as firmas a transformarem sua estrutura produtiva, passando a demandar mão de obra qualificada (Schneider, 2013).

Particularmente no caso do Brasil, embora o país se encontre em uma situação de ponto de equilíbrio de baixa qualificação (Schneider e Karcher, 2010: 636), ao longo da primeira década do séc. XXI, durante os governos do Partido dos Trabalhadores (PT), uma quantidade significativa de recursos públicos foi direcionada para treinamento profissional, visando a expansão da qualificação da mão de obra. Dessa maneira, o Estado ampliou o acesso ao ensino secundário, enfatizando também a importância do treinamento vocacional, mesmo que limitado a habilidades de baixa complexidade e direcionado a uma pequena parte da população com o ensino secundário completo. Ademais, as políticas públicas de qualificação no período também se voltaram para a formação de mão de obra qualificada, através de investimentos em setores tecnológicos, seja por meio de universidades e centros de pesquisa (Nolke *et al.*, 2021: 131).

Outras complementaridades negativas (Schneider e Karcher, 2010) também podem ser encontradas nas EMHs. Em relação à sindicalização, a baixa densidade sindical e a ausência de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho tendem a reforçar o nível de qualificação reduzido do mercado de trabalho nacional (Schneider e Karcher, 2010). Ademais, a presença de relações conflituosas entre os sindicatos e empregadores é outro fator importante que contribui para a baixa estabilidade no emprego. Isso se deve à ausência de

instituições de coordenação das relações industriais, considerando que os patrões tenderiam a favorecer a rotatividade dos trabalhadores, em detrimento da organização sindical (Schneider e Karcher, 2010).

Ademais, a existência de um grande percentual de trabalhadores informais tende a reforçar a rotatividade dos trabalhadores dentro das empresas e, portanto, a expandir os vínculos curtos com seus empregadores. Do ponto de vista das firmas, a presença de um "exército industrial de reserva" (Marx, 2011) facilita a substituição de trabalhadores demitidos.

Com relação aos efeitos da instabilidade no emprego em outras instituições das EMHs, esta representa um desincentivo ao investimento em educação e treinamento. Isso porque o investimento em habilidades específicas dificilmente é encorajado se empregadores e empregados se deparam com risco elevado de perder seus investimentos. Em segundo lugar, a instabilidade no emprego enfraquece a filiação sindical e a organização no local de trabalho. Por fim, outra complementaridade negativa está associada ao aumento do quantitativo de trabalhadores no mercado informal, que funciona como uma solução temporária de geração de renda para os trabalhadores que deixam o segmento formal do mercado de trabalho.

Nessa abordagem, nas EMHs as complementaridades institucionais reforçam ineficiências das instituições quanto à questão da qualificação. Dessa maneira, os problemas de coordenação daí decorrentes implicam na incapacidade de firmas e trabalhadores de saírem dessa "armadilha de baixa qualificação" (Schneider e Karcher, 2010), o que impede o investimento de ambos os lados na elevação do nível de formação profissional.

Na próxima seção analisamos as particularidades da formação dos trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende em relação às características esboçadas na tipologia de VdC, focando especificamente o tipo da EMH. Dessa forma, buscamos apontar como as dimensões local e setorial podem divergir do padrão nacional, tendo atores locais e CTNs papeis-chave na conformação de novos arranjos e padrões de qualificação, podendo mesmo escapar da situação de "equilíbrio de baixa qualificação" (Schneider e Karcher, 2010).

2. Características da formação dos trabalhadores do setor automotivo

O parque industrial automotivo da RGI de Resende teve início com a instalação da fábrica de caminhões e ônibus do grupo Volkswagen no município, em 1996. A região integra a Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-

-Barra Mansa, que possui tradição industrial no setor metalúrgico, especificamente na siderurgia, devido à presença da Usina Presidente Vargas, da Companhia Siderúrgica Nacional, na cidade de Volta Redonda desde 1946.

Além das vantagens fiscais concedidas para o implante das unidades automotivas, da posição geográfica privilegiada da região, localizada entre os principais mercados consumidores do Sudeste, e da oferta de uma mão de obra mais barata em relação ao ABC paulista, tradicional centro industrial, um atrativo adicional diz respeito ao nível de escolaridade e à oferta de qualificação profissional (Ramalho, 2005: 500), relacionados às escolas da AMAN, desde 1944, e do SENAI, desde 1981, essenciais para a formação de uma mão de obra qualificada e preparada para atuar no setor automotivo.

Como destaca Rocha (2006), a instalação da unidade do SENAI em Resende em 1981 já estava inserida em um projeto de transformação da região em um polo industrial. Relatórios da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN) já apontavam para a ampliação da demanda por qualificação industrial no sul do estado do Rio de Janeiro. No entanto, a chegada da indústria automotiva implicou em uma reformulação do projeto do SENAI, que adaptou a oferta de cursos para o setor automotivo.

Deste modo, a articulação entre os governos federal, estadual e municipal com agências paraestatais, como o SENAI, e as CTNs, primeiramente a Volkswagen e, logo em seguida, a PSA Peugeot-Citroën (hoje Stellantis), conformaram um arranjo institucional local com capacidade suficiente para formar e reproduzir uma oferta contínua de mão de obra qualificada para a atividade automotiva.

Como aponta Barboza (2017), a articulação entre a AMAN e o SENAI foi essencial para a formação de uma mão de obra qualificada e disciplinada. Após o encerramento da prestação de serviço militar na AMAN, seus jovens egressos eram captados e treinados pelo SENAI, com vistas ao recrutamento futuro pelas montadoras da região.

Porém, o problema dos cargos de analistas e engenheiros, que exigiam formação de nível superior, ainda persistia. A vinda desses profissionais de fora mostrou-se difícil, visto que não se fixavam na região. Desta forma, os investimentos em instituições de ensino superior, públicas e privadas, foram necessários, além da criação de cursos específicos para atender às demandas do setor, como o curso de graduação e um mestrado profissional em Engenharia de Produção pela Associação Educacional Dom Bosco (AEDB), em Resende. Além desta, entidades públicas como a Universidade Federal Fluminense (UFF) e a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) mantêm uma

forte interação com as empresas automotivas da região. Tais instituições têm desenvolvido pesquisas e cursos voltados para funcionários das indústrias metalúrgicas, mecânicas, de automação, etc. (Barboza, 2017).

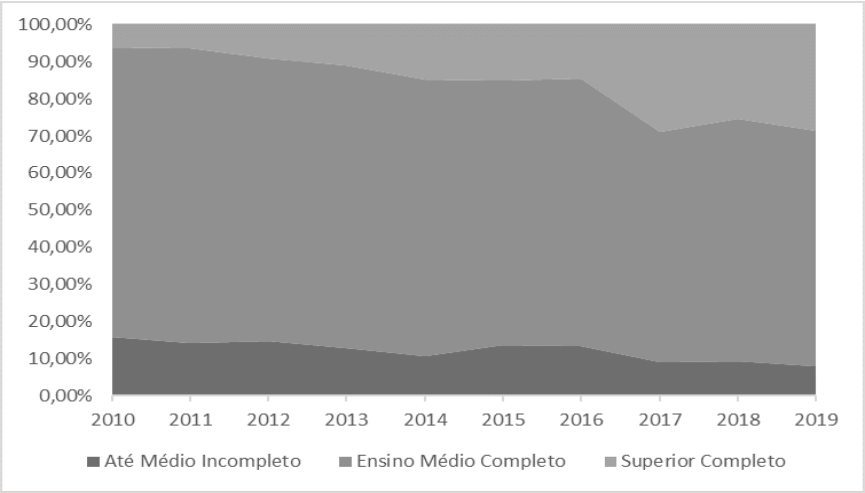
Barboza (2017) aponta ainda que as empresas tinham dificuldade de encontrar funcionários com o nível de escolaridade mínima exigida no início do polo, resultando em uma reorientação de sua estratégia de relações de trabalho (Santos e Ramalho, 2015) para a contratação de operários com ensino fundamental, em detrimento do ensino médio. Como aponta Ramalho (2015), entretanto, os metalúrgicos na RGI de Resende apresentaram evolução positiva na escolaridade, rapidamente ampliando sua formação e tornando a exigência de ensino médio completo uma condição básica para o recrutamento no polo (é importante ressaltar que este é o nível mínimo para ocupar cargos técnicos). Assim, as novas dinâmicas do mercado de trabalho da região foram enormemente afetadas pela interação dos atores estatais, paraestatais, trabalhadores e CTNs automotivas, que ampliaram o conjunto de formações educacionais, e progressivamente elevaram os níveis de escolaridade e qualificação dos metalúrgicos.

Construído a partir de dados da RAIS, o Gráfico 1 apresenta a distribuição dos trabalhadores formais do setor automotivo[3] na RGI de Resende (excluindo o município de Quatis) por nível de formação. É possível verificar a diminuição pela metade da proporção de trabalhadores com até o ensino médio incompleto, passando de 16,0% do total em 2010 para 7,9%. Enquanto isso, a participação de trabalhadores com o ensino médio completo também caiu, de 78,0% em 2010 para 63,5% em 2019. Esta queda está associada ao aumento da participação dos trabalhadores com ensino superior completo, que passou de 6,1%, em 2010, para surpreendentes 28,5% em 2020. Este aumento de quase cinco vezes na proporção de trabalhadores com ensino superior está associado à queda no nível de emprego após 2013 e à retomada do patamar anterior a partir de 2016 e 2017, assim como à entrada de novas CTNs[4] na região. É possível verificar que esta retomada do volume de emprego se deu em boa parte pela contratação de trabalhadores com nível superior completo.

3. Utilizamos a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0 de todas as subclasses do código 29, à exceção da CNAE 2950-6/00 "Recondicionamento e recuperação de motores para veículos automotores". Adicionamos ainda a CNAE 2854-2/00 "Fabricação De Máquinas e Equipamentos para Terraplenagem, Pavimentação e Construção, Peças e Acessórios, Exceto Tratores", devido à presença da HHIB.

4. HHIB em 2013, Nissan em 2014, Jaguar Land Rover em 2016.

Gráfico 1. Distribuição dos trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende por nível de educação formal



Fonte: Elaborado pelos autores, a partir de dados da RAIS/MTE (2021).

O fenômeno dessa ampliação tão rápida da proporção de trabalhadores com nível superior merece um estudo à parte. O que podemos indicar é que não houve qualquer mudança drástica no setor, seja tecnológica, seja organizacional, que possa explicar essa rápida transformação. Um dos indicativos é o surgimento de um amplo "exército de reserva" (Marx, 2011) no país, que desde 2016 convive com taxas de desocupação de mais de 10,0%, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Pesquisa Estatística (IBGE). Estes dados sugerem que a qualificação não é, necessariamente, uma resposta funcional à demanda de determinados cargos, mas um fenômeno construído socialmente. Por conseguinte, o setor automotivo na RGI de Resende apresenta uma capacidade de absorção de massas de trabalhadores com melhores qualificações, o que não implica necessariamente, como veremos, em um aumento das remunerações desse grupo operário.

Passamos agora a analisar os dados do *survey* realizado em 2020 e 2021 pelo grupo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente – DTA (2021). Constituído a partir de uma amostragem não probabilística por cotas nos municípios da RGI de Resende, o *survey* buscou compreender o perfil dos trabalhadores da indústria

automotiva desta região. A amostra compreendeu um total de 408 trabalhadores, apresentando 95,0% de intervalo de confiança e 4,7% de margem de erro.

A partir dos dados do *survey*, podemos traçar algumas características dos trabalhadores, destacadas na Tabela 1 a seguir. A primeira observação é a de que a maioria dos que trabalham no setor automotivo da região possui elevada qualificação. Dessa maneira, enquanto os trabalhadores com ensino superior completo representam 39,7% dos empregados, aqueles com pós-graduação atingem 39,2%, totalizando 78,9% que possuem no mínimo um diploma de ensino superior. Ademais, é relevante apontar a presença de uma fatia importante que possui ensino médio completo, representando 16,7% dos trabalhadores.

Tabela 1. Grau de instrução dos trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende

Nível de escolaridade	Frequência	%
Ensino Fundamental	3	0,7%
Ensino Médio	68	16,7%
Ensino médio incompleto	1	0,3%
Superior incompleto	6	1,5%
Cursando ensino superior	8	2,0%
Ensino Superior	162	39,7%
Pós-graduação	160	39,2%
Total Geral	408	100,0%

Fonte: DTA (2021).

Como se verificou, as empresas da região vêm selecionando trabalhadores mais escolarizados, conformando "barreiras de entrada" significativamente altas no recrutamento. Esse direcionamento se torna ainda mais expressivo à medida que quase 40,0% dos trabalhadores do setor na RGI de Resende frequentam atualmente cursos de ensino superior ou pós-graduação, de modo que o nível de escolarização dessa mão de obra continua a crescer. Consequentemente, a alta qualificação é característica constitutiva do mercado de trabalho interno deste setor na região.

Já no que tange à participação em cursos técnicos ou profissionalizantes, é possível observar que a maioria dos trabalhadores do polo automotivo obteve certificações desse tipo, atingindo 67,9% da amostra. Mesmo trabalhadores com

cargos que exigem ensino superior possuem algum tipo de formação profissionalizante, o que indica que, em algum momento da carreira, essa foi uma exigência para a entrada ou melhoria de sua posição no mercado de trabalho.

A Tabela 2 revela um conjunto importante, que explica o aumento verificado no número de trabalhadores com formação superior nos últimos anos, de quase cinco vezes. Boa parte dos cargos que exigem até o ensino médio e/ou técnico está ocupado por trabalhadores com formação superior completa. Dos 33 trabalhadores em cargos técnicos, 27 possuíam diploma de ensino superior, e destes, 10 possuíam pós-graduação. Nos cargos operacionais, cuja exigência mínima de formação varia desde o ensino fundamental completo até o ensino médio completo, 36,0% possuíam ensino superior.

Tabela 2. Cargos e formação dos trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende

Cargos	Formação			
	Até Ensino Médio	Ensino Superior	Pós-graduação	Total
Analista	7	39	48	94
Cargos Operacionais (até Ensino Médio)	54	27	4	85
Cargos Gerenciais	1	23	55	79
Engenheiro		11	26	37
Estagiário	9	27	1	37
Técnico	6	17	10	33
Assistente	1	7	4	12
Inspetor	5	1	3	9
Outros cargos de Ensino Superior		1	6	7
Auxiliar	3	3	1	7
Especialista		2	2	4
Outros cargos de Ensino Médio		2		2
Não identificado		2		2
Total Geral	86	162	160	408

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os cargos que tipicamente exigem o ensino superior, como aqueles de analista, engenheiro e demais funções gerenciais, apresentam uma proporção

maior de trabalhadores com pós-graduação. Desta forma, 51,1% dos analistas possuem pós-graduação, contra 70,3% dos trabalhadores nos cargos de engenheiro e 69,6% dos trabalhadores em cargos gerenciais no polo automotivo da RGI de Resende.

Como medida para avaliar a sobrequalificação dos trabalhadores em relação a seus cargos, agrupamos aqueles que exigem tipicamente ensino médio completo ou superior incompleto (inspetor, técnico, estagiário, auxiliar e cargos operacionais) e os que exigem caracteristicamente o ensino superior completo (analista, cargos gerenciais, engenheiro, assistente, especialista), e retiramos a proporção dos trabalhadores que possuem uma formação superior ao que o cargo, em geral, exige. Assim, no grupo de trabalhadores em cargos que exigem ensino médio ou superior, que soma 173 trabalhadores, 96 possuíam certificação de ensino superior ou pós-graduação, de modo que trabalhadores sobrequalificados representam 55,5% nesse estrato. No grupo dos trabalhadores que ocupam cargos que exigem tipicamente o grau superior completo, do total de 233 trabalhadores, 141 possuíam pós-graduação, representando 60,5% deste grupo. Desta forma, considerando-se todos os trabalhadores sobrequalificados, estes representam 58,4% do total da amostra.

Além disso, 45,8% dos trabalhadores estão fazendo algum curso técnico ou profissionalizante (4,7%), graduação (22,3%) ou pós-graduação (18,9%), o que tende a ampliar o conjunto de trabalhadores sobrequalificados em médio e longo prazos.

A relação entre a faixa salarial e a formação também nos mostra elementos importantes nas características do setor na RGI de Resende. Dessa forma, procedemos a um teste de hipótese qui-quadrado ($\chi 2$) para analisar a independência em relação às variáveis categóricas Faixa Salarial e Formação. A análise estatística foi processada pelo *software* Statistical Package for Social Sciences (SPSS), considerando um nível de significância de 5% ($\alpha = 0{,}05$). Com relação à formação, realizamos o agrupamento de três categorias no que diz respeito à posse da titulação completa, a saber, ensino médio, ensino superior e ensino de pós-graduação (as subcategorias "ensino superior incompleto" e/ou "cursando ensino superior" fazem parte da categoria ensino médio).

Como aponta Howell (2012), o teste de qui-quadrado ($\chi 2$) é um teste estatístico cujo resultado é avaliado utilizando a distribuição $\chi 2$, permitindo analisar variáveis categóricas, verificando se há uma associação entre duas variáveis em uma tabela de contingência. A ideia central do teste é comparar se uma frequência observada é estatisticamente significativa, ou seja, se apresenta menos de 5% de chance de ser obtida caso tomássemos a independência entre as variáveis como verdadeira.

Desta forma, como todo teste, definimos duas hipóteses que pretendemos analisar: a hipótese nula, que supõe que as variáveis são independentes; e a hipótese alternativa, que indica que há uma associação entre uma variável e outra. Só rejeitamos a hipótese nula (e, portanto, aceitamos a hipótese alternativa), se o valor de $\chi 2$ é maior que o valor crítico $\chi 2$ definido para o α=0,05 ou 5% de significância em uma distribuição $\chi 2$, dados determinados graus de liberdade (obtidos a partir da multiplicação do número de linhas da célula menos 1 com o número de colunas menos 1).

O valor de qui-quadrado é determinado a partir do somatório dos quadrados das diferenças entre os valores esperados e observados para cada célula na tabela de contingência. Os valores esperados para cada célula são determinados a partir do produto entre o total de frequências observadas na linha da célula com o total de frequências observadas na coluna desta célula, dividido pelo valor do total de frequências (N) (Field, 2009).

Desta maneira, geramos uma tabela de contingência, a Tabela 3 a seguir, para verificar se, de fato, existe algum tipo de associação entre formação e faixa salarial.

Tabela 3. Relação entre Formação e Faixa Salarial

Formação	**Faixa Salarial**	**>R$ 1.000**	**>R$ 1.001 <R$ 2.000**	**>R$ 2.001 <R$ 3.000**	**>R$ 3.001 <R$ 4.000**	**>R$ 4.001 <R$ 5.000**	**>R$ 5.001 <R$ 10.000**	**>R$ 10.000**
Ensino Médio	Observado	5	50	10	7	7	5	**0**
	Esperado	2,8	20,4	9,8	9,1	8,9	23,8	**9**,3
	Resíduos ajustados	1,5	8,5	0,1	-0,8	-0,8	-5,1	-3,7
Ensino Superior	Observado	8	43	26	22	12	39	8
	Esperado	5,2	38,3	18,4	17,2	16,8	44,7	17,6
	Resíduos ajustados	1,6	1,1	2,4	1,6	-1,6	-1,3	-3,1
Pós-graduação	Observado	0	3	10	14	23	68	36
	Esperado	5,1	37,3	17,9	16,7	16,3	43,6	17,1
	Resíduos ajustados	-2,9	-8,3	-2,5	-0,9	2,2	5,6	6,2

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A partir disso, o *software* SPSS calculou o $\chi 2$= 161,780 com 12 graus de liberdade e p-valor < 0,05. Desta forma, em primeiro lugar, rejeitamos a

hipótese nula, assumindo que há uma associação significativa entre as variáveis faixa salarial e formação.

Para verificar o grau desta associação, utilizamos o V de Cramer, que é uma medida da associação entre duas variáveis, que varia entre 0 (nenhuma associação) até 1 (associação total). O V de Cramer é obtido a partir da raiz quadrada do quociente da divisão entre o $\chi 2$ obtido e o produto de N com o menor valor entre linhas e colunas menos 1. Ao aplicarmos a medida aos dados da Tabela 3 obtivemos o valor de V de Cramer = 0,452, que significa que há uma associação moderada (Howell, 2012).

Procedemos a uma análise *post hoc* para verificar quais células estão de fato contribuindo para tal associação e rejeição da hipótese nula. Para isto, utilizamos a análise de resíduos padronizados (Sharpe, 2015), gerada pelo próprio SPSS, que transforma a diferença entre as frequências observadas e esperadas em um escore padrão (*z-score*) sob uma distribuição normal. Dado 95% de confiança (α =0,05), o z-score crítico resultante é ±1,96. Sendo assim, qualquer valor acima de 1,96 ou abaixo de -1,96 deve apresentar uma diferença significante entre valor esperado e observado, contribuindo para a rejeição inicial da hipótese nula. Assim, resíduos ajustados positivos acima de 1,96 representam um valor estatisticamente significativo acima da frequência esperada, e resíduos ajustados negativos abaixo de -1,96 representam um valor estatisticamente significativo abaixo da frequência esperada.

Sharpe (2015) também indica ser necessário ajustar o alfa pela correção de Bonferroni, quando conduzimos muitos testes consecutivos, como é o caso ao se analisar cada célula. Para isto, devemos dividir o alfa (0,05) pelo número de células (21). Obtemos, assim, um novo alfa corrigido de 0,00234, e o dividimos novamente por 2 para um alfa bi-caudal (dividido entre as caudas da distribuição normal), obtendo consequentemente um alfa = 0,0012. O novo alfa possui um *z-score* crítico ajustado de ± 3,04.

Podemos verificar que na linha correspondente à formação de ensino médio, a faixa salarial ">R$ 1.001 <R$ 2.000" corresponde a um resíduo ajustado de 8,5 (sendo significante a diferença), tendo uma frequência acima do esperado. Por sua vez, as faixas salariais de ">R$ 5.001 <R$ 10.000" e ">R$ 10.000" corresponderam a um resíduo ajustado de -5,1 e -3,7, respectivamente, apresentando uma frequência abaixo do esperado.

Ao analisar a linha correspondente à formação de pós-graduação, podemos verificar que o inverso se apresenta. Enquanto a faixa salarial ">R$ 1.001

<R$ 2.000" corresponde a um resíduo ajustado de -8,3 (sendo significante a diferença), as faixas salariais de ">R$ 5.001 <R$ 10.000" e ">R$ 10.000" corresponderam a resíduos ajustados de 5,6 e -3,7, respectivamente, apresentando uma frequência acima do esperado.

Ao analisar estas duas linhas, é possível observar que a situação verificada corresponde às expectativas habituais, de modo que as maiores faixas de formação correspondem a maiores salários. Porém, ao analisar a formação do nível ensino superior, verificamos que a única faixa salarial que excede o valor do *z-score* crítico de ±3,04 é a faixa ">R$ 10.000" com o resíduo ajustado de -3,1 (bem próximo de 3,04, e com uma frequência abaixo do esperado), o que indica que esta faixa apresenta uma frequência menor do que a esperada pela frequência teórica. Isto mostra que possuir título de ensino superior não garante uma posição na maior faixa salarial, na qual os trabalhadores com pós-graduação aparecem sobrerepresentados.

Para verificar o grau de associação da posse de formação de ensino superior e a localização em uma das faixas salariais, transformamos a variável ensino superior em uma variável *dummy* (1 = possui, e 2 = não possui ensino superior). Produzimos uma nova tabela de contingência no SPSS, cruzando somente a variável "ensino superior" com a faixa salarial e obtivemos os seguintes resultados: $\chi 2$= 23,178; graus de liberdade = 6; p-valor<0,05; V de Cramer: 0,242. Assim, continuamos a rejeitar a hipótese nula, apontando uma associação entre ensino superior e faixa salarial; mas tal associação se mostra bastante fraca ao analisar o p-valor bem próximo de zero. A frequência na faixa salarial acima de R$ 10.000, abaixo do esperado, é a célula que está contribuindo para não rejeitarmos a hipótese nula.

Este dado indica que a posse do diploma de ensino superior no polo automotivo da RGI de Resende pode não afetar as chances do trabalhador de ser alocado nas maiores faixas salariais. Essa constatação sugere que a formação de nível superior está se tornando o padrão comum de formação, deslocando o ensino médio de sua posição prévia.

Aplicamos o mesmo teste de $\chi 2$ à variável "faixa salarial" combinada com a variável "ter um curso técnico ou profissionalizante". Esta variável é dicotômica no *survey,* de modo que os respondentes marcavam sim ou não, quando perguntados se possuíam algum curso técnico ou profissionalizante. Dessa forma, a Tabela 4 apresenta a relação entre a formação técnica ou profissionalizante e a faixa salarial.

Tabela 4. Relação entre possuir Curso Técnico ou Profissionalizante e Faixa Salarial

Curso técnico / profissionalizante	Faixa Salarial	>R$ 1 mil	>R$ 1.001 <R$ 2.000	>R$ 2.001 <R$ 3.000	>R$ 3.001 <R$ 4.000	>R$ 4.001 <R$ 5.000	>R$ 5.001 <R$ 10 mil	>R$ 10 mil
Não	Contagem	5	28	10	11	14	43	17
	Contagem Esperada	4,2	31	14,9	13,9	13,6	36,2	14,2
	Resíduos ajustados	0,5	-0,8	-1,6	-1	0,1	1,6	0,9
Sim	Contagem	8	68	36	32	28	69	27
	Contagem Esperada	8,8	65	31,1	29,1	28,4	75,8	29,8
	Resíduos ajustados	-0,5	0,8	1,6	1	-0,1	-1,6	-0,9

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os resultados dos testes de $\chi 2$ a um grau de liberdade de 6 e alfa de 5% de significância, geraram os seguintes resultados: $\chi 2 = 6{,}618$, p-valor > 0,05 (0,358). Tais resultados mostram que não há evidência o suficiente para rejeitarmos a hipótese nula de que as variáveis são independentes. A análise *post hoc* mostra que nenhuma célula possui resíduos ajustados que excedem o *z-score* crítico de 1,96 (e muito menos o *z-score* crítico ajustado, que é mais conservador, apresentando um valor maior).

Desta forma, os testes de $\chi 2$ e as análises *post hoc* apresentam evidências de que o diploma de ensino superior está se tornando o padrão de formação da indústria automotiva na RGI de Resende. De maneira sintética, enquanto a ausência de diploma de ensino superior é um fator determinante para se ocupar os estratos salariais mais baixos, a simples posse do diploma superior não afeta as chances dos trabalhadores de auferir remuneração mais elevada.

Em compensação, a conclusão de um curso de pós-graduação apresenta uma associação relevante com os níveis salariais mais elevados, o que pode impulsionar os investimentos educacionais dos trabalhadores e, consequentemente, a competição baseada em diplomas assim como a expansão generalizada da formação. Por fim, no que tange à relevância dos cursos profissionalizantes, os mesmos não mostram qualquer evidência de afetar a renda dos trabalhadores. Um dos fatores que responde pela ausência de

associação nesse caso é justamente a alta qualificação dos trabalhadores, que hoje se concentram na faixa que detém ensino superior.

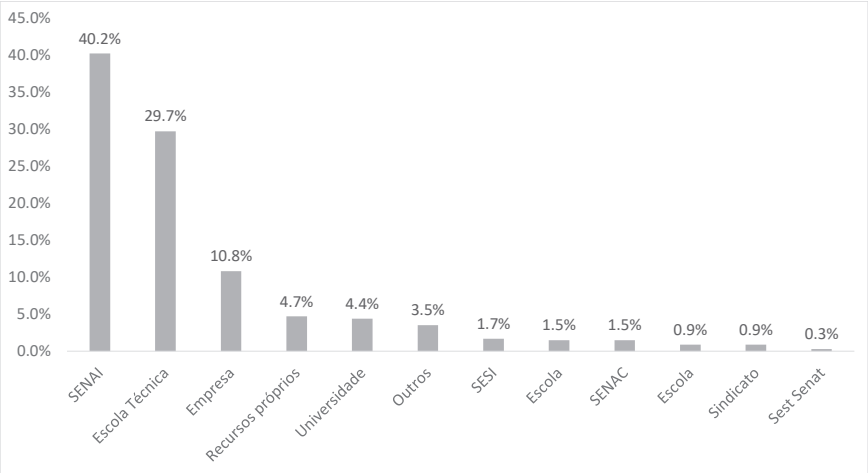
Os dados do *survey* também mostram uma mudança na participação das instituições de ensino e qualificação profissional, particularmente relevantes para o processo de seleção e alocação de trabalhadores. O peso de determinadas instituições, como o próprio SENAI, diminui tanto na porcentagem de trabalhadores formados por ele como nas formas como o próprio mercado aloca as oportunidades ocupacionais.

Assim, em relação às formas de contratação dos trabalhadores pelas firmas, o *survey* identificou que 47,1% deles ingressaram na firma em que trabalham atualmente através do contato direto com as empresas e, portanto, através de processos de recrutamento realizados pelos setores de recursos humanos (RH). Seguidamente, mas ocupando uma fatia relevante, observamos que 29,2% dos funcionários foram contratados se utilizando de redes de relações pessoais, sejam elas a família ou amigos. Ainda, é passível de constatação a importância de intermediadores como agências e plataformas (como o LinkedIn, etc.), chegando a 16,9% da amostra. Por fim, e menos relevante, instituições de ensino e/ou estágio possuem uma participação pequena entre as formas de ingresso dos trabalhadores, correspondendo a apenas 5,6%. Estes dados apontam para a maturidade do mercado de trabalho automotivo, e para a necessidade menor de intermediadores, papel este exercido pelo SENAI inicialmente.

No que se refere às instituições que oferecem cursos técnicos ou profissionalizantes, identificamos que o SENAI ainda[5] é a principal entidade responsável por qualificar a força de trabalho do polo automotivo. Assim, 40,2% dos trabalhadores realizaram algum curso na instituição, conforme demonstra o Gráfico 2. Em segundo lugar, as escolas técnicas também são organizações com uma relativa presença na qualificação dos trabalhadores, tendo 29,7% deles passado por alguma dessas escolas. Com respeito às demais provedoras de qualificação, temos também uma participação significativa das empresas (10,8%), seguidas pelas universidades (4,4%).

5. Em estudo anterior, Rocha (2006) apontava que a maior parte dos trabalhadores do Consórcio Modular da Volkswagen havia sido qualificada por meio de cursos do SENAI, atingindo cerca de ¾ daqueles que possuíam algum curso profissionalizante.

Gráfico 2. Instituição que ofertou curso técnico/profissionalizante



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em relação à amostra como um todo, 33,6% dos trabalhadores fizeram algum curso profissionalizante no SENAI, enquanto 63,5% não. Entretanto, embora haja uma composição no treinamento dos trabalhadores não muito elevada, podemos afirmar que a capacitação contínua é um atributo valorizado pelo setor automotivo da região. Dessa maneira, temos que 69,6% dos trabalhadores realizaram um curso de capacitação ou treinamento nos últimos 24 meses.

Ademais, entre os atores responsáveis pelo custeio do curso, concluímos que 52,6% dos treinamentos foram custeados pelo interessado, familiares ou amigos, enquanto 44,5% dos trabalhadores obtiveram sua capacitação a partir de assistência da empresa. Assim, a relevante contribuição de laços fortes (Granovetter, 1973) e de recursos pessoais no custeio da capacitação demonstra que, na região, a qualificação contínua ainda é uma atribuição dos indivíduos e de seus contatos sociais mais próximos.

Schneider (2009) aponta para o fato de que as EMHs são caracterizadas por treinamento *on the job* realizado pelas firmas, e não pelo mercado, ou mesmo negociado, como nas EMLs e nas EMCs, respectivamente. Na nossa amostra, esse tipo de treinamento é, predominantemente, uma iniciativa dos próprios trabalhadores, financiados com recursos próprios ou de parentes e amigos, o que conforma a maior parte da realização de treinamentos e capacitações para o mercado. No entanto, a participação das empresas

nesse tipo de formação vem crescendo consideravelmente, particularmente no que se refere ao custeio, como os dados indicam.

Esse conjunto de dados aponta, assim, para uma mão de obra sobrequalificada, no sentido de que a maior parte dos respondentes possui uma formação superior àquela exigida pelos cargos que esses trabalhadores ocupam. Ao mesmo tempo, essa sobrequalificação não necessariamente se traduz em maiores salários. O ensino superior aparenta ser o novo padrão de exigência dos trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende, e a pós-graduação o novo requisito para ocupar os cargos superiores e/ou gerenciais.

Simultaneamente, as instituições de formação e qualificação, que inicialmente quase se resumiam ao SENAI, se tornaram mais diversas, com o aumento relativo da participação de instituições de ensino superior e escolas técnicas. Se observa um efeito semelhante nas formas de seleção e intermediação das oportunidades ocupacionais, que antes também estavam centralizadas no SENAI, e agora mostram uma dinâmica menos coordenada e maior participação via mercado, tendo a maior parte dos trabalhadores pleiteado sua vaga diretamente com os empregadores e/ou por meio de rede de relações pessoais.

Conclusão

O presente capítulo buscou discutir os níveis de educação formal e de qualificação profissional dos trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende. A partir de uma crítica ao debate sobre a teoria do capital humano, buscamos apontar o mercado de trabalho como imperfeitamente competitivo, no qual habilidades gerais, intermediárias e específicas podem ser favorecidas em diferentes arranjos institucionais, sendo os diferentes tipos de qualificações um resultado relativamente imprevisível. Desta forma, a partir dos modelos de VdC de Hall e Soskice (2001) e Schneider (2013), que partem dos debates sobre educação e qualificação propostos pela teoria do capital humano, buscamos analisar os dados do *survey* realizado na região sobre trabalhadores do setor automotivo.

Os principais resultados apontam para uma sobrequalificação dos trabalhadores e uma diversificação nas instituições de ensino responsáveis pela constituição desse mercado de trabalho local. Dessa forma, os dados destoam das características do modelo de "equilíbrio de baixa qualificação"

apontado por Schneider e Kacher (2010), que indicava que nem as firmas e nem os trabalhadores possuíam incentivos para investir em qualificação profissional.

Esta diferença está fundada no fato de que o setor automotivo da RGI de Resende emprega uma quantidade considerável de trabalhadores com um diploma de ensino superior, se distinguindo das EMHs no que tange à qualificação. Contudo, a disposição de um diploma de nível superior não se converteu, necessariamente, em maiores salários. Ademais, a maioria dos cargos é ocupada por trabalhadores com uma qualificação superior à mínima tipicamente exigida. Este fato implica que o setor não está caminhando para o equilíbrio, seja de baixa, seja de alta qualificação.

Isso se coaduna com os dados de Barboza (2017), apontando que na RGI de Resende a interação entre o setor automotivo e o sistema de qualificação dos trabalhadores não produziu as complementaridades negativas propostas por Schneider para as EMHs. O autor analisa que, na verdade, foi a defasagem de mão de obra qualificada que incentivou uma maior coordenação e parceria com instituições de ensino da região para qualificar e garantir uma demanda mínima para a indústria automotiva da região. Neste sentido, a mudança observada pelo *survey* de 2020 e 2021 sugere que os investimentos em formação na última década, realizados prioritariamente pelos próprios trabalhadores e, secundados por suas famílias e, em menor medida, pelas firmas, se assemelham mais às dinâmicas típicas de EMLs (mercado) e das EMHs (empresas).

Além disso, o capítulo evidenciou que embora haja coordenação entre firmas, Estados e entidades paraestatais na qualificação, com uma maior diversificação das instituições de ensino, tais entidades perdem o protagonismo no que se refere à seleção e intermediação das oportunidades ocupacionais. Portanto, as dinâmicas de coordenação e intermediação foram substituídas parcialmente por relações via mercado e por redes de relações pessoais.

Apesar das fortes evidências de sobrequalificação dos trabalhadores, os dados são limitados em identificar quais são as fontes desse excedente de qualificação, ao tomar o conjunto dos trabalhadores do setor automotivo da região. Sendo assim, são necessários estudos mais específicos quanto aos diferentes segmentos que compõem o setor automotivo, realizando, por exemplo, uma análise comparativa entre a fabricação de bancos de automóveis e a de eixos e suspensões, para entender seus impactos individuais

sobre a qualificação dos trabalhadores. Outras limitações dizem respeito à compreensão das relações de fornecimento entre as firmas e a capacidade das mesmas de interferirem nas demandas de qualificação. Por fim, uma análise geracional tem grande relevância para entender como os maiores investimentos em educação e qualificação profissional, principalmente na primeira década do séc. XXI, impactam a capacidade do setor de absorver uma gama superior de trabalhadores com educação superior.

Por fim, estudos futuros devem ficar atentos às principais mudanças no setor automotivo, como a eletrificação dos veículos e as tecnologias da direção autônoma, que têm implicado em mudanças tecnológicas profundas e a introdução de grandes empresas do setor tecnológico na reorganização do setor automotivo. Desta forma, o impacto futuro sobre a qualificação e formação profissional para as próximas décadas ainda é incerto para o Brasil e dependerá de um conjunto diverso de fatores.

Bibliografia

Antunes, Ricardo (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo.

Barboza, João Marcos Lima (2017). *Vantagens comparativas e mudança institucional: uma análise institucional da formação profissional no polo automotivo do vale do Paraíba fluminense*. Universidade Federal Fluminense. Disponível em <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/6416/Disserta%E7%E3o%20Jo%E3o%20Marcos%20Lima%20Barboza.pdf;jsessionid=EC334417F205C643CFD561E0F997E981?sequence=1>. Acesso em 14 nov. 2021

Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt (2006). Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. *In:* Borges-Andrade *et al. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas,*1. Ed. Artmed.

Dias, Ana Valéria Carneiro Dias (1998). C*onsórcio modular e condomínio industrial: elementos para análise de novas configurações produtivas na indústria automobilística.* Dissertação de Mestrado. Departamento de Engenharia de Produção, Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Field, Andy (2020). *Descobrindo a estatística usando o spss,* 5. ed. Porto Alegre: Penso.

Gereffi, Gary; Humphrey, John; Sturgeon, Timothy (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, v. 12, n. 1, p. 78–104.

Granovetter, Mark Sanford (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, v. *78, n.* 6, p. 1360–1380.

Hall, Peter; Soskice, David (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (Illustrated edição). Oxford University Press, USA.

Harvey, David (2014). *A Condição Pós-moderna*. São Paulo: Loyola.

Henderson, Jeffrey; Dicken, Peter; Coe, Neil; Hess, Martin; Yeung, Henry Wai-Chung (2011). Redes de produção globais e a análise do desenvolvimento econômico. *Revista Pós Ciências Sociais*, v. 8, n. 15.

Howell, David C. (2012). *Statistical methods for psychology* (8th revised ed.). Cengage Learning.

IBM Corp. (2017). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp. Released 2017.

MacDonald, Paul L.; Gardner, Robert C. (2000). Type I error rate comparisons of post hoc procedures for I j Chi-Square tables. *Educational and psychological measurement*, v. 60, n. 5, p. 735-754.1

Marx, Karl (2011). *O Capital* [Livro 1]*: Crítica da economia política. O processo de produção do capital* (2. Ed., vol. 1). São Paulo: Boitempo.

Monteiro, Cristiano Fonseca;Viana, Rebeca Ferreira (2017). Formas de inserção dos trabalhadores da indústria automobilística uma economia de mercado hierárquica: Aproximações a partir do caso do cluster automotivo do Sul Fluminense. *Latitude*, v. 1, n. 2.

Nölke, Andreas; Brink, Tobias Ten; May, Christian; Claar, Simone (2021). *State-permeated capitalism in large emerging economies,* 1.ed. Routledge.

Piore, Michael J.; Sabel, Charles F. (1986). *The second industrial divide: Possibilities for prosperity* (Nachdr.). Basic Books.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados*, v. 48, n. 3, p. 491-523.

Ramalho, José Ricardo (2015). Indústria e desenvolvimento: Efeitos da reinvenção de um território produtivo no Rio de Janeiro. *Revista Pós Ciências Sociais*, v. 12, n. 24.

Rocha, Lia de Mattos (2006). O novo discurso da qualificação profissional na indústria automobilística do Rio de Janeiro. *In:* Ramalho, José Ricardo; Monteiro, Marco Aurélio Santana (Eds.) *Trabalho e Desenvolvimento Regional: Efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2007). O Sul fluminense em questão: o papel das redes sociopolíticas na promoção do desenvolvimento regional. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo: Annablume, p. 89-118.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos; Ramalho, José Ricardo (2015). *Estratégias Corporativas e de Relações de Trabalho no Brasil: Uma análise preliminar de 4 grupos multinacionais*. Paper presented at the XIV Encontro Nacional da ABET, Campinas, São Paulo.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios,* v. 17, n. 1.

Schneider, Ben Ross (2013). *Hierarchical Capitalism in Latin America: business, labor, and the challenges of equitable development*. Cambridge University Press.

Schneider, Ben Ross; Karcher, Sebastian (2010). Complementarities and continuities in the political economy of labour markets in Latin America. *Socio-Economic Review*, v. 8, n. 4, p. 623–651.

Sharpe, Donald (2015). Your Chi-Square Test is Statistically Significant: Now What? *Practical Assessment, Research & Evaluation*, v. 20, n. 8, p. 1-10.

Thelen, Kathleen Ann (2010). *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge University Press.

Viana, Giomar; Lima, Jandir Ferrera de (2016). Capital humano e crescimento econômico. *Interações (Campo Grande)*, v. 11, n. 2, p. 137-148.

ONDE VIVEM OS TRABALHADORES DO POLO AUTOMOTIVO? MORADIA E TRANSFORMAÇÕES URBANAS NO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Ana Paula Vasconcelos Gonçalves

Mayra Luíza Pinheiro

Introdução

A chegada de montadoras de veículos à Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende, a partir de 1996, converteu seus municípios em um novo polo industrial, povoado por uma diversidade de empresas que dinamizaram a economia local e geraram muitos empregos (Ramalho, 2005). Por outro lado, a concentração de empresas também produziu impactos socioespaciais negativos, criando e aprofundando a desigualdade e a segregação, ao interferir nos processos de transformação urbana das cidades. Por isso, este capítulo tem como objetivo entender as mudanças no espaço urbano na Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa, a partir das relações entre trabalho e moradia dos trabalhadores da indústria automotiva localizada no sul do estado do Rio de Janeiro.

Uma das consequências diretas da ampliação da atividade industrial na região, alavancada pela presença das fábricas automotivas, foi a expansão do setor de serviços e da construção civil. Um bom exemplo disso foi a construção do Shopping Center Pátio Mix, em 2011, na entrada da cidade de Resende, e do Shopping Center Park Sul, em 2018, às margens da Rodovia dos Metalúrgicos, em Volta Redonda. Esses novos espaços de consumo ampliaram as opções de comércio e lazer dos moradores dos municípios (Silva, 2017). Por outro lado, verificou-se também reflexos menos positivos na estruturação das cidades, com o aquecimento do mercado imobiliário local, e o aumento do valor da terra em suas proximidades.

A construção desses empreendimentos, assim como a revitalização de espaços de consumo antigos, como o Resende Shopping e o Sider Shopping,

em Volta Redonda, somados ao crescimento da construção civil, com a criação de condomínios fechados (Melara, 2018), foram fatores fundamentais para a expansão destes municípios, criando outras centralidades[1] nas RGIs de Resende e de Volta Redonda-Barra Mansa. Para Salgueiro (1999), as novas centralidades derivadas das mudanças urbanas recentes apontam para a formação de uma cidade fragmentada, que pode ser caracterizada por enclaves sociais hegemônicos, menor especialização – devido à tendência de substituição de áreas especializadas do zoneamento por espaços mistos de atividade (como áreas residências e comerciais juntas) –, assim como pela retração da solidariedade no espaço urbano.

Cabe ressaltar que, de acordo com a pesquisa Regiões de Influência das Cidades (REGIC), feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (IBGE, 2020), que define hierarquia dos centros urbanos brasileiros e delimita as regiões de influência a eles associados, Volta Redonda, Barra Mansa e Resende, respectivamente, são os municípios mais influentes da Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa. Assim, o IBGE delimita dois arranjos populacionais[2] expressivos no sul do estado do Rio de Janeiro, a saber: a RGI de Volta Redonda-Barra Mansa, composta por Pinheiral, Barra Mansa e Volta Redonda; e a RGI de Resende, constituída por Itatiaia, Quatis, Porto Real e Resende. Estas duas RGIs são usadas como unidade de análise para entender as relações entre moradia e trabalho no polo automotivo do sul do estado.

Os municípios em questão nomeiam as RGIs supracitadas por possuírem infraestrutura urbana mais abrangente e serviços disponíveis mais complexos. Esses equipamentos urbanos, necessários para a manutenção da vida das camadas populares e médias, operam como atrativos para moradores de cidades próximas, fazendo com que estes frequentem, consumam e, ocasionalmente, se mudem para essas regiões. Apesar do crescimento da área urbana de Porto Real e Itatiaia, impulsionado pela fixação das fábricas automotivas em seus territórios após 2010, estas cidades não apresentaram uma ampliação correspondente da quantidade de serviços e equipamentos

1 A centralidade tende a ser uma condição e expressão central que uma área pode exercer e representar na cidade. As áreas centrais seriam os locais em que se concentram atividades comerciais e de serviços (Sposito, 2013).

2. Os arranjos populacionais ou regiões geográficas imediatas são unidades territoriais compostas por mais de um município, que apresentam integração significativa em razão da contiguidade das áreas urbanizadas ou da presença de deslocamentos frequentes dos habitantes para trabalhar ou estudar (IBGE, 2019).

públicos. E, no caso de Itatiaia, mais do que em Resende, a vocação turística se sobrepôs ao desenvolvimento urbano, tendo como principal atrativo as atividades de lazer e contato com a natureza.

1. Transformação e diversificação urbanas

Segundo Silva e Melara (2018), o processo de privatização da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda, e a chegada das fábricas automotivas em Resende e Porto Real, nos anos 1990, contribuíram para a reestruturação urbana que reduziu a relação centro-periferia na Região Intermediária. Houve então uma fragmentação das cidades por meio da criação de novos subcentros de comércio e serviços e a expansão dos empreendimentos imobiliários residenciais, como condomínios fechados e novos loteamentos.

Recentemente, o crescimento da área urbana de Resende foi direcionado para sua porção oeste, em direção à rodovia Presidente Dutra (BR-116), interligada aos bairros Cidade Alegria, Jardim Primavera, entre outros, integrantes da região conhecida como Grande Alegria, pela construção da Ponte Rio Paraíba (Cardoso, 2012; Bastos, 2017; Simões, 2019).

Contribuiu também para este processo a instalação de uma usina siderúrgica do Grupo Votorantim na região da Grande Alegria, em 2009 (Cardoso, 2012). Nesse contexto, foram realizadas obras financiadas pelo Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e empreendimentos imobiliários vinculados ao Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV), impulsionando o crescimento do número de loteamentos e a ampliação da oferta de bens e serviços. Por estes motivos, a zona oeste de Resende tornou-se a segunda centralidade do município, sendo a primeira o bairro de Campos Elíseos (Bastos, 2017).

A expansão desta região se relaciona às experiências de moradia social em Resende, que remontam à década de 1980. À época, foram construídos dois conjuntos habitacionais que deram origem ao bairro operário da Cidade Alegria. O primeiro empreendimento contava com 1.280 apartamentos distribuídos em 40 blocos, enquanto o segundo possuía 1.660 casas de um a três quartos e 561 casas de dois a três quartos, totalizando o provimento de 3.501 unidades habitacionais (Cardoso, 2012). Para o município isto significou um marco de desenvolvimento urbano, com a ocupação de terras

que, até então, faziam parte de uma propriedade rural, o Sítio Vista Alegre, dedicado à criação de aves, gado leiteiro e cultivo de arroz.

O surgimento destes conjuntos habitacionais, afastados do centro comercial da cidade e ainda carentes de infraestrutura urbana, como transporte coletivo, fornecimento contínuo de água e luz, na verdade, se deu a partir de uma lógica de produção da periferia, tipicamente segregada. Assim, as condições precárias de vida a que muitos trabalhadores na região estavam então submetidos, em parte, devido a baixos salários, implicou em segregação urbana, um processo de distribuição heterogênea das diferentes classes sociais no espaço urbano, assim como sua concentração em regiões ou bairros específicos (Villaça, 1998). Nesses termos, tais conjuntos habitacionais foram ocupados, em grande parte, por trabalhadores das indústrias já estabelecidas, como a Xerox, a Kodak, a Ovomaltine, atualmente desativadas, a Clarent, etc.

A chegada das fábricas automotivas representa, portanto, um marco, tendo beneficiado os trabalhadores e moradores da região, e significado melhores empregos em comparação com a experiência industrial prévia (Cardoso, 2012). Como o padrão de vida dos moradores da Grande Alegria melhorou, muitos deles reformaram suas casas e construíram residências adicionais nos terrenos, para acomodar filhos ou para auferir renda através de aluguel.

A partir dos anos 2000, emerge outro vetor de crescimento na zona oeste de Resende. São os condomínios fechados e os novos loteamentos destinados à classe média alta, localizados nas colinas e próximos às vias estruturantes, como por exemplo, o condomínio Limeira e os loteamentos situados nos bairros Mirante das Agulhas, Morada do Bosque, Morada da Colina I, II e III. Esta evolução imobiliária contribuiu para reforçar a lógica de segregação interna nessa área da cidade (Cardoso, 2012; Simões, 2019; Gonçalves e Strauch, 2021).

Nos *surveys* realizados com trabalhadores do Consórcio Modular da Volkswagen, em 2001 e em 2009 (Ramalho e Santana, 2006; Ramalho, 2009), já se notava a presença de trabalhadores que viviam na região da Grande Alegria. Além disso, Gonçalves (2008) chamou a atenção para a concentração de trabalhadores negros vivendo nessa área de Resende. Esses dados corroboram a análise de Cardoso (2012) no que se refere à tradição fabril dos moradores, que se manteve com a chegada das fábricas automotivas.

Já Volta Redonda foi construída e planejada em torno da CSN (Rady, 1973; Morel, 1989), de modo que os seus bairros foram criados para abrigar os funcionários da siderúrgica, a exemplo do Laranjal, destinado aos diretores da empresa. No entanto, do lado esquerdo do rio Paraíba do Sul, na direção dos ventos predominantes, o crescimento da cidade assumiu características desordenadas, sendo ocupado por aqueles que não trabalhavam na companhia (Silva *et al.*, 1996). Finalmente, os profissionais liberais e os empregados da CSN, que não tinham a concessão de uma casa para morar, comumente viviam nos bairros Jardim Amália e Jardim Belvedere, considerados até hoje locais de moradia da classe média da cidade (Pereira, 2012).

A empresa, durante a década de 1960, começou a desfazer a relação usina-vila operária. Primeiro, deixou de ser a responsável pela urbanização da cidade, transferindo essa função à Prefeitura e posteriormente vendendo os imóveis residenciais. No entanto, o governo local manteve esse padrão de distribuição desigual do espaço, pois os antigos bairros geridos pela CSN continuaram com melhores condições de acesso à infraestrutura urbana e oportunidades. Segundo Castells (1983) e Lojkine (1981), neste caso, o Estado também pode ser considerado um agente segregador, porque provê bens de consumo coletivo e infraestrutura de maneira desigual no território.

Recentemente, as práticas de provisão habitacional e de urbanização no país têm sido mediadas pela Caixa Econômica Federal (CAIXA) e pelo Banco Nacional para o Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio de programas como o MCMV e o PAC, novamente localizando o Estado no centro da transformação urbana no Brasil.

Em particular, o MCMV rapidamente se tornou o maior vetor de crescimento habitacional no país. É a partir de sua implementação que o Estado brasileiro retoma a alocação expressiva de recursos orçamentários para a habitação, tendo atingido seu maior valor em 2015, e recebendo 0,15% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro naquele ano, enquanto os gastos com infraestrutura chegaram até a 1% (SantoAmore e Leitão, 2018). Apesar disso, os autores apontam para a ineficiência dos recursos direcionados para a ampliação da habitação e de infraestruturas sociais na resolução dos problemas urbanos e habitacionais do país, considerando, dessa forma, o orçamento paradoxalmente "inédito e irrelevante" (SantoAmore e Leitão, 2018).

As RGIs de Resende e de Volta Redonda-Barra Mansa também foram impactadas por esse conjunto de políticas que permitiram a criação de novas

moradias em escala considerável e a provisão de equipamentos urbanos que transformam a cidade. De acordo com Mollona (2020), os investimentos do PAC em Volta Redonda, em 2008, giravam em torno de R$ 124 milhões para obras de melhorias de infraestrutura dos domicílios, como água encanada, aperfeiçoamento na rede de esgoto e investimentos em sistemas de tratamento para reduzir a poluição no rio Paraíba do Sul.

Além disso, as relações capitalistas de uso do solo não permitem que as cidades alcancem grau similar de desenvolvimento, mesmo localizadas na mesma região, como na RGI de Resende. Assim, os municípios de Itatiaia, Porto Real e Quatis são menores em número de habitantes, e pouco influentes na região, como visto na pesquisa do IBGE (2020), embora as duas primeiras cidades abriguem em seu território montadoras automotivas importantes, como a Jaguar Land Rover e a Stellantis.

Isso demonstra a distribuição desigual do espaço (Harvey, 1980), tanto no que se refere às diferenças entre os municípios da RGI de Resende, quanto no que diz respeito às dinâmicas internas dos municípios de Volta Redonda e Resende. Estas duas cidades foram mais impactadas pela atividade industrial por conta da CSN e das fábricas automotivas. Neste sentido, a reestruturação urbana fomentada pelo crescimento industrial vem afetando a forma pela qual os indivíduos se relacionam com o espaço urbano, aumentando a segregação.

A segregação nas cidades pode ser entendida então como um reflexo da distribuição espacial das classes sociais, de acordo com o nível social, econômico e educacional dos indivíduos (Castells, 1983), sendo muito expressiva quando há uma tendência de diferenciação social refletida no espaço. Esta diferenciação também está relacionada com o acesso a bens de consumo coletivo, como moradia, transporte, saneamento, entre outros (Castells, 1983), que afeta as oportunidades de ascensão social do indivíduo (Harvey, 1980).

Diante da influência do setor automotivo no processo de reestruturação urbana da região, a próxima seção objetiva discutir as condições de vida e as características de moradia dos trabalhadores da rede de produção automotiva (Santos, 2021) implantada na RGI de Resende. O foco irá recair sobre as áreas urbanas dos municípios de Resende, Barra Mansa e Volta Redonda, devido à influência exercida na região.

2. Qual é a origem dos trabalhadores?

Segundo os dados obtidos através da pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores do setor automotivo do sul do estado do Rio de Janeiro (DTA, 2021), 74,0% dos entrevistados nasceram no estado do Rio de Janeiro, representando 302 pessoas em números absolutos, conforme a Tabela 1 na sequência. No estado de São Paulo, nasceram 14,5% dos entrevistados, representando 59 pessoas em números absolutos. Nota-se que a maior parte dos trabalhadores são da região Sudeste, embora haja mesmo a presença de indivíduos de outros países, que constituíram 0,5% dos entrevistados. Esses indivíduos possivelmente são empregados da Nissan ou da Hyundai Heavy Industries do Brasil, pois estas fábricas trouxeram alguns funcionários da sede destas empresas para trabalhar na região.

Entre aqueles que nasceram no estado de São Paulo, 18 são da capital do estado, o que representa 30,5% de todos os paulistas que responderam à pesquisa. Outros cinco nasceram em Mogi das Cruzes, e quatro em Santo André[3], representando 8,5% e 6,8% dos paulistas, respectivamente.

Tabela 1. Estado de nascimento dos trabalhadores

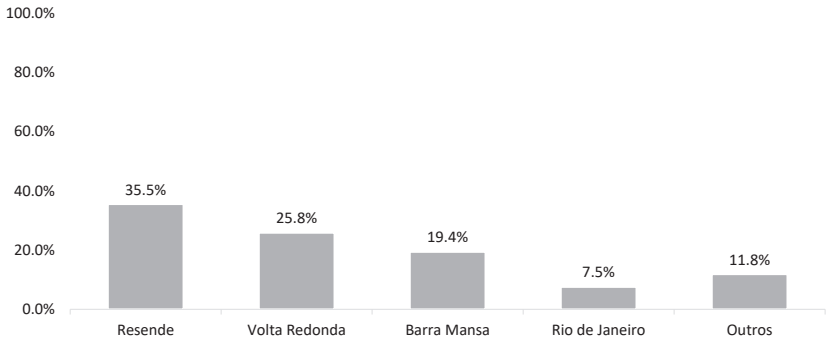
Estado	%
Alagoas	0,5%
Bahia	1,0%
Mato Grosso	0,2%
Mato Grosso do Sul	0,5%
Minas Gerais	6,1%
Outro País	0,5%
Pará	0,2%
Paraíba	0,5%
Paraná	0,7%
Pernambuco	0,2%
Rio de Janeiro	**74,0%**
Rio Grande do Norte	0,5%
Rio Grande do Sul	0,5%
São Paulo	14,5%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

3. Não foi significativo o percentual de trabalhadores oriundos dos municípios do ABC Paulista, região tradicional de produção automotiva no Brasil e que poderia ser uma fornecedora de mão de obra qualificada para a RGI de Resende.

Abaixo, no Gráfico 1, constam os municípios de nascimento dos trabalhadores fluminenses, predominando os nascidos nas RGIs de Resende e de Volta Redonda-Barra Mansa, sendo somente 7,5% naturais da capital, enquanto 11,8% são de outros municípios do estado. Esse fato também foi percebido no *survey* realizado com trabalhadores do Consórcio Modular, da Volkswagen, em 2001 (Ramalho e Santana, 2001). Naquela ocasião, entre os que nasceram no estado do Rio de Janeiro, 60,0% eram naturais de Resende. Esse é um percentual mais elevado do que se observa para todas as empresas do setor em 2020-2021, visto que 35,5% dos trabalhadores nasceram em Resende, 25,8% em Volta Redonda e 19,4% eram naturais de Barra Mansa.

Gráfico 1. Município de nascimento, estado do Rio de Janeiro



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Embora a concentração de trabalhadores resendenses hoje seja menor no polo como um todo, em relação à situação do Consórcio Modular em 2001, isto indica que a indústria automotiva manteve uma tendência de contratar mão de obra regional.

O incremento populacional ocorrido durante as últimas décadas nos municípios que abrigam fábricas automotivas possivelmente se deu pela migração de mão de obra qualificada, que não foi suprida integralmente na região e por trabalhadores de outros setores da economia. Contudo, cabe salientar que a pesquisa realizada em 2020-2021 com todos os trabalhado-

res das empresas automotivas indicou que os migrantes tendem a ser do próprio estado do Rio de Janeiro (DTA, 2021).

3. Onde moram os trabalhadores?

Em geral, os trabalhadores das fábricas automotivas residem nas RGIs de Resende e de Volta Redonda-Barra Mansa, conforme demonstrado na Tabela 2 a seguir. Em Resende moram 51,7% dos entrevistados, em Barra Mansa 16,4% e em Volta Redonda residem 14,7% dos trabalhadores, totalizando 82,8% da amostra. Nota-se, portanto, uma concentração de trabalhadores vivendo nos municípios mais influentes da região, em razão da oferta de mais serviços e infraestrutura (IBGE, 2020).

Tabela 2. Município de Residência Atual

Município	%
Resende	51,7%
Barra Mansa	16,4%
Volta Redonda	14,7%
Porto Real	5,6%
Itatiaia	4,4%
São Paulo	1,5%
Quatis	1,2%
Rio de Janeiro	1,2%
Barra do Piraí	1,0%
Cruzeiro	0,5%
Outros	1,6%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O percentual de residentes em Porto Real (5,6%), Itatiaia (4,4%) e Quatis (1,2%) é baixo, totalizando 11,2% dos entrevistados. Nos dois primeiros municípios, há presença de fábricas automotivas importantes, sendo o baixo quantitativo de moradores explicado pela falta de infraestrutura e serviços oferecidos. A Prefeitura Municipal de Porto Real tem realizado esforços para aperfeiçoar a infraestrutura urbana

no município, embora em Itatiaia[4] isso não ocorra. Para exemplificar a ausência de investimentos públicos na cidade, os dados do Censo Demográfico do IBGE (2011) evidenciam que somente 66,9% dos domicílios de Itatiaia tinham acesso à rede geral de esgoto em 2010. A falta de investimento público pode ser, assim, um fator decisivo para que os trabalhadores da indústria automotiva escolham outras cidades da região para residir.

Também há trabalhadores que vivem em municípios mais distantes, como São Paulo (1,5%), Rio de Janeiro (1,2%), entre outros, que representam 3,2% dos entrevistados. Diante das distâncias dos municípios citados em relação ao local de trabalho, supõe-se que estes indivíduos devem ir para as suas residências nos fins de semana ou a cada quinze dias. É interessante ressaltar que esse tipo de movimento pendular sempre existiu, já tendo sido captado nas pesquisas anteriores com os trabalhadores do Consórcio Modular, nos anos de 2001 e 2009 (Ramalho e Santana, 2006; Ramalho, 2009).

Os trabalhadores oriundos dos municípios da RGI de Resende tendem a residir no seu município de nascimento, mantendo, assim, seus vínculos de pertencimento com o lugar. Quem migra para a região e opta por viver em Resende, além de ter maior oferta de serviços, quando comparada a Quatis, Porto Real e Itatiaia, também está mais perto do trabalho, fator visto como positivo pelos trabalhadores, mas que também é observado como relevante para representantes dos interesses industriais, como apontado por Lima (2020: 18):

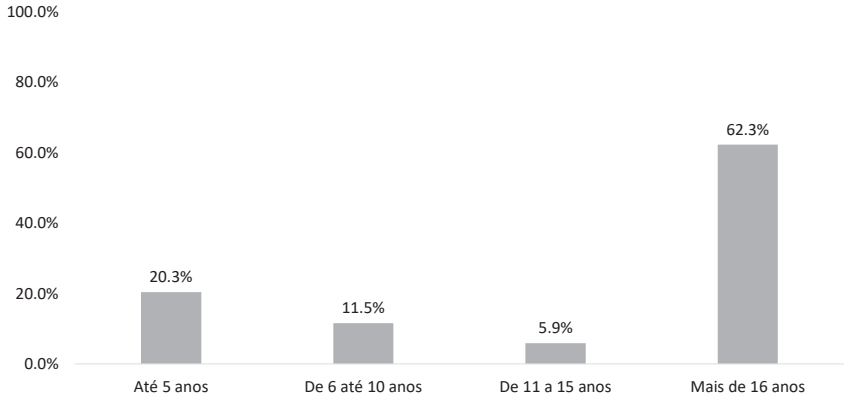
> O fator habitação/deslocamento diário é outro a mobilizar as montadoras, uma vez que muitos funcionários residem em municípios de fora dos PRIQ, como Barra Mansa, Cruzeiro/SP e Volta Redonda, implicando custos elevados com fretamento de transporte.

O Gráfico 2, a seguir, indica que 62,3% dos trabalhadores das fábricas automotivas residem há mais de 16 anos no mesmo município, ou seja, ou migraram há mais de uma década ou nasceram no município em

4. Atualmente, a gestão municipal de Itatiaia tem sofrido uma exposição midiática relativa a escândalos de corrupção (Jornal Beira-Rio, 2018; O Globo, 2021; Jornal Beira-Rio, 2021).

que vivem atualmente. Também chama a atenção o fato de que 20,3% dos trabalhadores residem no município atual há menos de cinco anos, sendo mais um indicativo de que existe migração para a região, embora aconteça em menor proporção, como observou-se com a análise dos dados sobre o estado e município de nascimento dos entrevistados.

Gráfico 2. Tempo que mora no município de residência

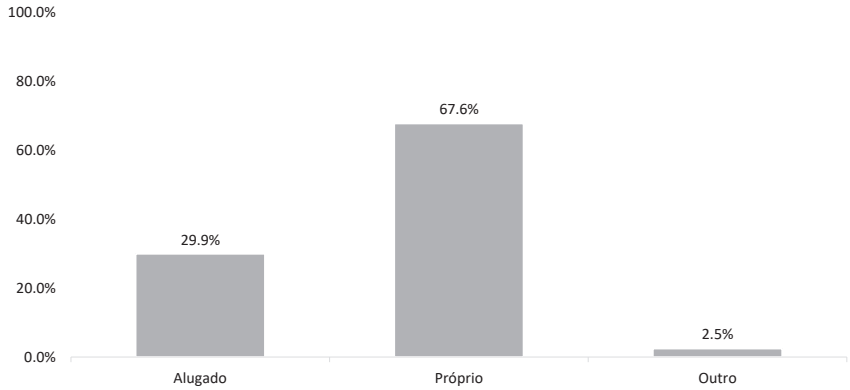


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

3.1. Condição dos domicílios

O tempo de moradia na região tende a impactar nas condições do domicílio, de modo que a estabilidade e segurança no trabalho, por exemplo, induzem as pessoas a buscar um imóvel próprio e/ou fazer melhorias nas suas residências, criando laços com o local de moradia (Maricato, 1982). O Gráfico 3 é indicativo destas dinâmicas, pois 67,6% dos trabalhadores possuem casa própria, e 29,9% vivem de aluguel, fato que explica mais de 60,0% dos entrevistados se fixarem por mais de 16 anos no município de residência. Estes dados evidenciam também que as formas de morar e a noção de casa própria seguem tendo centralidade no debate sobre habitação no país.

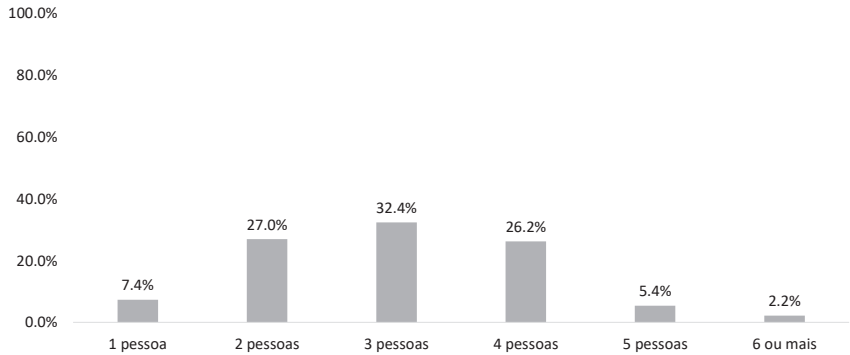
Gráfico 3. Condições do Domicílio



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A densidade domiciliar não é elevada nas residências. Somente 7,5% dos trabalhadores vivem na mesma residência com cinco pessoas ou mais, conforme o Gráfico 4. Por sua vez, também não é comum os trabalhadores morarem sozinhos (7,4%). Em geral, os respondentes dividem o domicílio com mais duas ou três pessoas, possivelmente o cônjuge e os filhos. Nesse sentido, a residência de um trabalhador automotivo tende a ser habitada tipicamente por uma família nuclear.

Gráfico 4. Quantidade de pessoas que residem no domicílio



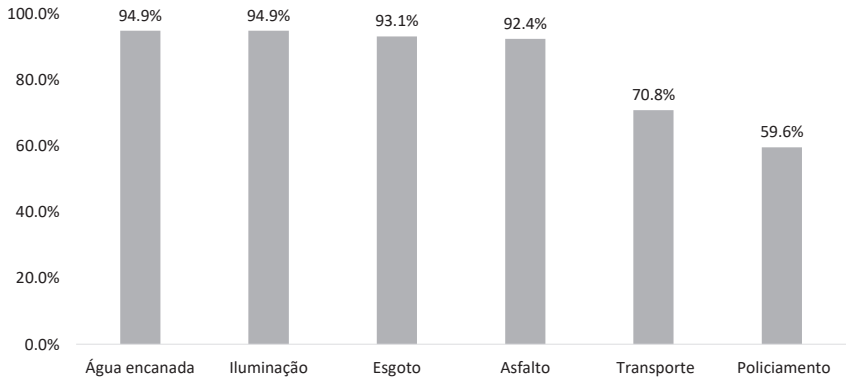
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O Gráfico 5 ilustra as respostas sobre a infraestrutura urbana disponível na rua dos trabalhadores. Essa era uma questão que admitia múltiplas respostas, permitindo ao indivíduo assinalar a existência de diferentes serviços públicos em sua rua. Em geral, os trabalhadores do setor automotivo têm seus domicílios servidos por iluminação, esgoto, asfalto e água encanada, com proporção similar aos dados do Censo Demográfico de 2010, para os municípios de Itatiaia, Resende, Porto Real, Quatis, Barra Mansa e Volta Redonda.

Os indicadores que diferem das respostas dadas referem-se ao acesso a esgotamento sanitário e ao asfaltamento no entorno do domicílio. A cobertura domiciliar do saneamento por rede geral de esgoto em Itatiaia era de 66,9%, de 79,9% em Quatis, e de 80,0% em Barra Mansa; enquanto o asfalto no entorno dos domicílios em Itatiaia era de 89,0% e 84,0% em Quatis (IBGE, 2011). Essa comparação com os dados do Censo Demográfico indica que os trabalhadores das fábricas automotivas residem em bairros com melhores condições de infraestrutura nos municípios da RGI de Resende.

O transporte e policiamento são bens de consumo coletivos que não estão suficientemente disponíveis para todas as residências. Na percepção de 70,8% dos trabalhadores, há transporte público em sua rua, e 69,6% afirmaram ter policiamento. A carência de transporte público e o preço das passagens são um problema antigo nos municípios da RGI de Resende, retratado na pesquisa como item inexistente, em algumas ruas onde vivem os trabalhadores.

Gráfico 5. Infraestrutura urbana disponível no endereço do domicílio



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Já a falta de policiamento é um reflexo da sensação de insegurança dos moradores, e pode ser um fator de incentivo ao incremento de condomínios fechados nos municípios da região (Melara, 2018). Esses enclaves fortificados dão a sensação de que os moradores habitam espaços seguros, ampliando a lógica de segregação urbana (Caldeira, 2000). De acordo com os dados do Instituto de Segurança Pública do Estado do Rio de Janeiro (ISP), em 2015 foram notificadas 2.301 ocorrências criminais na região (ISP, 2015), enquanto, em 2019, este dado quase não sofrera alteração, com 2.307 ocorrências (ISP, 2019), sendo Volta Redonda, Resende e Barra Mansa as cidades que apresentaram maiores percentuais de ocorrências.

Entre os crimes cometidos e registrados na região, a proporção de furtos diminuiu, enquanto a proporção de homicídios e roubos aumentou. Este fato pode ter contribuído para intensificar a sensação de insegurança dos indivíduos e a percepção de falta de policiamento no endereço de domicílio, uma vez que houve um aumento da proporção de crimes contra a vida e também daqueles crimes contra a propriedade nos quais o indivíduo é abordado[5].

3.2. Bairro de moradia

Com o intuito de visualizar onde os trabalhadores da indústria automotiva residem atualmente, as informações sobre o bairro de moradia foram espacializadas nos mapas temáticos 1, 2 e 3, apresentados em seguida. Para tanto, foi utilizada a malha territorial dos bairros do IBGE referente a 2019 (IBGE, 2019)[6].

Em alguns casos, foi necessário realizar uma compatibilização entre o bairro citado pelos entrevistados e o nome oficial registrado no banco de dados do IBGE. A não identificação dos moradores com o nome oficial dos bairros é comum, porque, em muitos casos, o espaço vivenciado não corresponde ao espaço delimitado oficialmente. Segundo a corrente da

5. Dados do ISP mais detalhados sobre a evolução dos registros criminais corroboram a hipótese: furto a transeunte (de 29% a 12% entre 2015 e 2019); furto de telefone celular (de 26% a 16%); furto em coletivo (de 4% a 2%); homicídio doloso (de 5% a 7%); roubo a transeunte (de 5% a 21%); roubo de aparelho celular (de 2% a 8%); e roubo de veículo (de 2% a 5%) (ISP, 2015, 2019).

6. Na malha territorial só constam os bairros com subdivisões formais estabelecidas por lei, e, tendo em conta que o município de Porto Real não apresenta bairros nessa malha, suas informações não estão nos mapas.

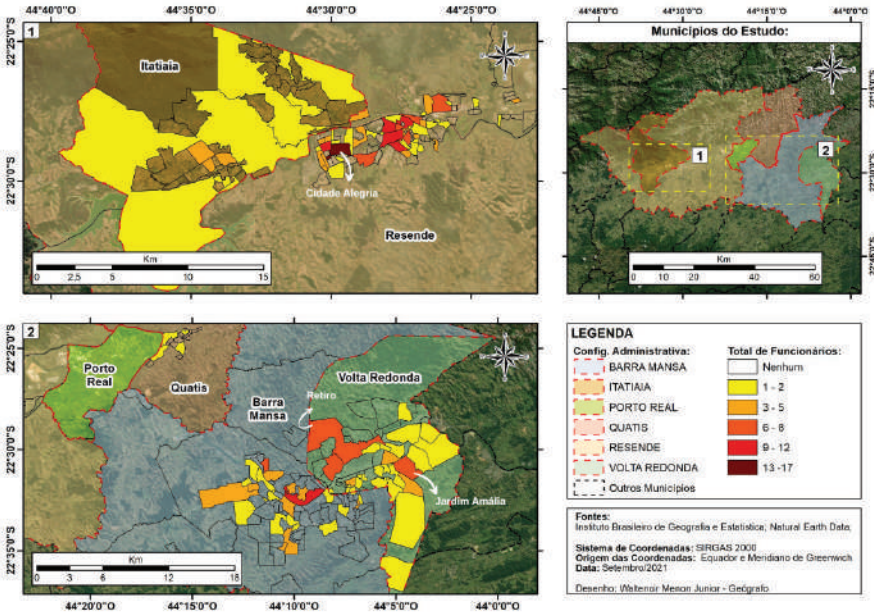
geografia humanista e cultural, o espaço vivido é um campo de representações simbólicas, afetivas e de movimentos (Corrêa, 2011). Por exemplo, em Resende, o bairro Parque Jalisco é conhecido pela população local como Jardim Jalisco, ou ainda, o bairro Morada da Colina, em Volta Redonda, considerado parte do bairro Jardim Amália[7].

Diante do que foi exposto, foram usadas 350 respostas para a elaboração dos mapas temáticos. No Mapa 1, a seguir, observa-se a quantidade de trabalhadores entrevistados por bairros. Como Resende/Itatiaia e Volta Redonda/Barra Mansa tiveram um número maior de respostas, as representações cartográficas enfatizam esses locais. O bairro mais populoso é a Cidade Alegria, em Resende, representado pela cor vermelho-escuro da escala. Dos respondentes deste bairro, 70,5% têm domicílios próprios. Posteriormente, os bairros que têm de 9 a 12 moradores em Resende são: Morada do Contorno, próximo à Cidade Alegria, Vila Liberdade, Ipiranga I, Vila Julieta e Parque Jalisco. Em Barra Mansa, apenas o bairro Ano Bom aparece na faixa da escala citada.

Cabe destacar que, em Resende, ao lado do Ipiranga I, há um novo condomínio fechado, chamado Alphaville, onde moram cinco dos respondentes. Como este bairro ainda não consta na malha geográfica do IBGE, nem como parte do bairro Ipiranga, esses indivíduos não se encontram representados nos mapas. Como previamente indicado, este tipo de empreendimento imobiliário reforça a segregação nas cidades. Contudo, os dados analisados não indicam que os trabalhadores das empresas automotivas morem nos condomínios mais valorizados e caros de Resende, como os condomínios Morada das Agulhas, Limeira e Chácara do Tácito. Nestes três locais, os imóveis custam em torno de R$ 1 milhão, de acordo com consultas realizadas em *sites* de imobiliárias da região (OLX, 2021a, OLX, 2021b), indicando que mesmo os trabalhadores da indústria automotiva que auferem salários mais elevados não residem nos locais onde os segmentos mais ricos de Resende se auto segregam, em seus enclaves fortificados (Caldeira, 2020).

7. Agradecemos a José Maria da Silva (Zezinho), fundador do Movimento pela Ética na Política (MEP), que nos ajudou a realizar a compatibilização dos bairros de Volta Redonda.

Mapa 1. Distribuição dos entrevistados por bairros



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os trabalhadores que vivem em Itatiaia estão distribuídos por alguns bairros específicos, especialmente aqueles localizados mais próximos do centro da cidade ou em Penedo. Barra Mansa e Volta Redonda seguem a mesma lógica de Itatiaia, de modo que não se observa a presença de trabalhadores da indústria automotiva por todos os bairros da área urbana. Em Barra Mansa, eles estão mais dispersos no território, e, em Volta Redonda, há maior número de trabalhadores automotivos residindo nos bairros Belmonte, Retiro e Jardim Amália.

Os dois primeiros bairros citados são mais populares e se encontram em áreas que não eram ocupadas por trabalhadores da CSN. O Jardim Amália pode ser considerado um bairro de classe média, no qual historicamente residiam os profissionais liberais da cidade ou aqueles funcionários da CSN que não tiveram casas cedidas pela empresa. A localização dos domicílios dos funcionários da indústria automotiva indica que, em Volta Redonda, vivem trabalhadores com melhores salários e condições de vida, mas também aqueles com salários mais baixos, embora em bairros distintos.

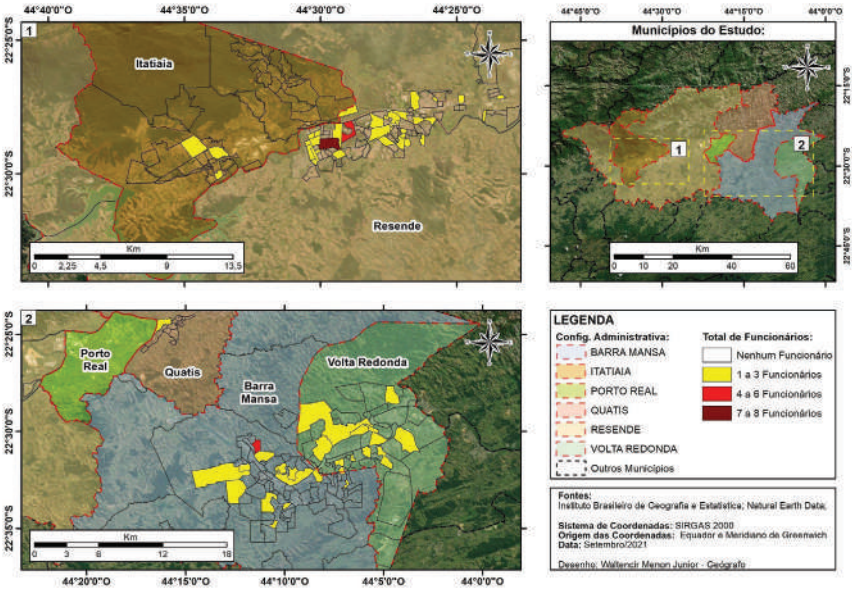
Com o intuito de entender como o local de moradia afeta os trabalhadores das fábricas automotivas, ampliando ou não as desigualdades e a segregação, foi feita uma análise exploratória visando realizar cruzamentos de variáveis como renda, cor/raça, escolaridade, entre outras, com o bairro de moradia.

O Mapa 2 ilustra o bairro de moradia dos trabalhadores que recebem até R$ 2 mil. A maior concentração desses trabalhadores está localizada na Cidade Alegria, que tem entre 7 e 8 moradores com esse rendimento mensal. Muitos trabalhadores vivem neste bairro, como explicitado anteriormente, mas chama atenção que grande parte dos residentes recebem salários de até R$ 2 mil, indicando que a Cidade Alegria continua sendo um bairro operário de classe média baixa, como foi descrito por Cardoso (2012).

Os laços afetivos e as redes de apoio podem ser uma explicação para as pessoas continuarem vivendo neste bairro. Além dos valores dos imóveis serem acessíveis, esta área constitui uma nova centralidade em Resende, com oferta de serviços públicos e grande disponibilidade de bens e serviços privados. Se o trabalhador ascende socialmente e se muda, possivelmente é para um lugar vizinho ao bairro de origem, como a Morada da Colina, Morada da Montanha ou outros bairros considerados de classe média, próximos à Cidade Alegria.

Outro bairro de Resende que tem de 4 a 6 moradores trabalhando nas fábricas automotivas e que recebem até R$ 2 mil é a Vila Itapuca. Esse é um local pouco valorizado, por ser afastado das duas centralidades urbanas, não apresentando oferta significativa de equipamentos públicos, como escolas, postos de saúde, entre outros, e, principalmente, por ter como característica um transporte público deficitário.

Mapa 2. Distribuição dos moradores que recebem até R$ 2 mil por bairros



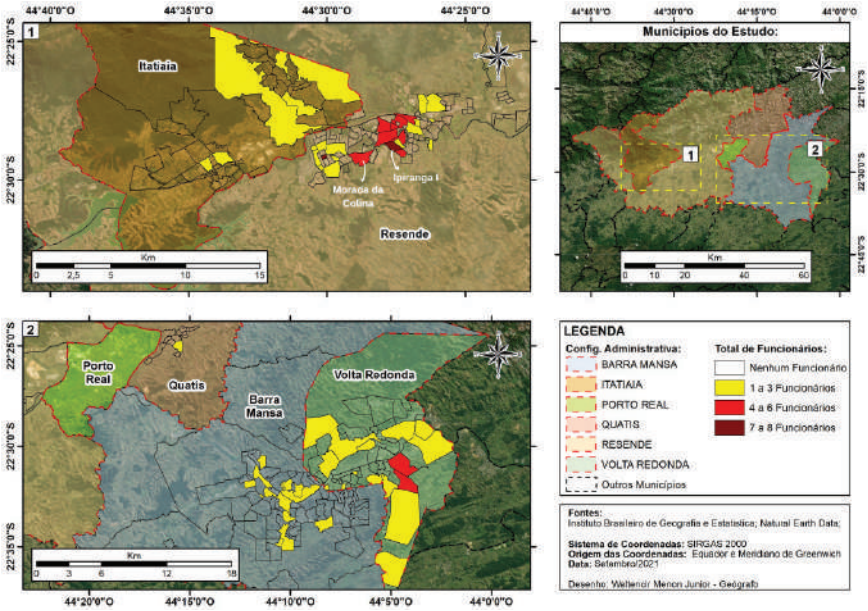
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em Itatiaia e Volta Redonda, todos os bairros que tiveram ao menos um morador que trabalha em alguma fábrica automotiva que respondeu o *survey* (DTA, 2021) estão representados no Mapa 2 pela cor amarela, indicando que entre 1 e 3 funcionários que recebem até R$ 2 mil vivem no local. Em Barra Mansa, o bairro Vista Alegre se destaca, pois tem de 4 a 6 funcionários ganhando até R$ 2 mil. A concentração de moradores com rendimentos menores pode ser explicada por aspectos socioeconômicos, uma vez que o bairro em questão apresentava 38,0% de trabalhadores responsáveis pelos domicílios ganhando até um salário mínimo, e somente dois responsáveis por domicílios recebendo mais de 10 salários mínimos, em 2010 (IBGE, 2011)[8]. Os dados do Censo Demográfico demonstram que Vista Alegre tende a ser um bairro cuja população não tem renda elevada, o que pode explicar o porquê da concentração de trabalhadores com salários menores.

8 O salário mínimo em 2010 era de R$ 510,00. Os dados sobre o rendimento dos responsáveis pelo domicílio são os mais atualizados para os municípios brasileiros, tendo em vista a não realização do Censo Demográfico em 2020.

A distribuição dos trabalhadores que recebem mais de R$ 5 mil pode ser vista abaixo, no Mapa 3. Nota-se que em Itatiaia e em Barra Mansa há poucas pessoas nessa faixa salarial. Entretanto, em Itatiaia há trabalhadores com salários superiores vivendo nos bairros de Penedo, uma antiga colônia finlandesa, com aspectos turísticos e atrativos naturais, muitos bares e restaurantes. Essa vocação turística do local atrai parte da população com melhores condições financeiras.

Mapa 3. Distribuição dos moradores que recebem mais de R$ 5 mil por bairros



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Há poucos trabalhadores da indústria automotiva ganhando mais de R$ 5 mil mensais na área urbana de Volta Redonda, de modo que grande parte dos bairros aparece em amarelo no mapa, representando entre 1 a 3 funcionários na escala. Em geral, os trabalhadores que auferem esse nível de renda individual residem nos bairros Jardim Amália e Jardim Belvedere, que são tradicionalmente ocupados pela classe média. Já os bairros Belmonte e Retiro, com 6 e 8 trabalhadores residentes, apresentam poucos moradores ganhando mais de R$ 5 mil.

Na área urbana de Resende, os trabalhadores com melhores salários estão mais distribuídos pela cidade. De acordo com o Mapa 3, somente um local possui entre 7 e 8 trabalhadores com essa característica, que é o bairro Ipiranga I. Os bairros que têm de 4 a 6 moradores com salários mais elevados totalizam nove, a saber: Morada das Agulhas, Morada da Colina, Ipiranga II, Vila Julieta, Vila Liberdade, Vila Santa Cecília, Parque Jalisco, Campos Elíseos e Jardim Brasília. Dos bairros citados, apenas o Morada das Agulhas está localizado na parte oeste de Resende, área do município que vem se expandindo.

A concentração de trabalhadores com rendimentos menores em dois bairros e uma maior distribuição dos trabalhadores com salários maiores entre 10 bairros distintos na área urbana de Resende indicam um padrão de segregação (Villaça, 1998) de quem ganha menos. Essa situação difere da que foi encontrada por Gonçalves e Strauch (2021), ao analisar toda a população do município a partir dos dados do Censo Demográfico de 2010. Na investigação, as autoras demonstraram que a população mais rica, com rendimentos acima de 10 salários mínimos, era mais segregada do que os indivíduos mais pobres.

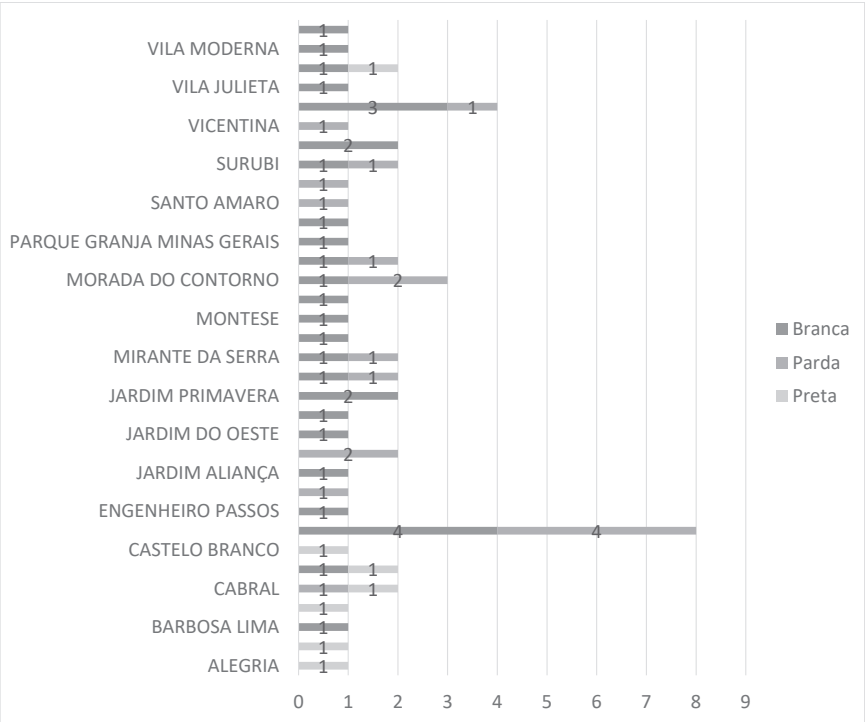
No caso dos trabalhadores automotivos, nota-se que os funcionários com maiores salários não residem nos condomínios de luxo de Resende, localizados nos bairros mais segregados do município. Em geral, eles habitam os bairros mais antigos da cidade, como Parque Jalisco, Vila Julieta, Vila Liberdade e Vila Santa Cecília. A ocupação destes locais por trabalhadores com poder aquisitivo maior pode ter relação com o aumento populacional e a migração de mão de obra qualificada para a cidade, pois Campos Elíseos, Parque Jalisco e Vila Julieta têm proporcionalmente mais trabalhadores residindo em domicílios alugados do que próprios.

O Gráfico 6, na sequência, ilustra o cruzamento realizado entre as categorias de bairro de residência, cor/raça e salário dos respondentes. Foram criadas duas faixas de rendimentos, reunindo os salários até R$ 2 mil na primeira, e os ordenados acima de R$ 5 mil na segunda, a fim de verificar se a distribuição dos trabalhadores mais pobres e mais ricos pelos bairros de Resende é influenciada também pela cor/raça dos entrevistados. Cabe ressaltar a quantidade reduzida de respondentes que se autoidentificaram como pretos e pardos, correspondendo somente a 36,5% da amostra.

Para esta primeira faixa salarial (até R$ 2 mil), fica evidente a dispersão dos trabalhadores em diferentes bairros da região, sendo aqueles com a maior

incidência de moradores pardos a Cidade Alegria, o Jardim Aliança II e a Morada do Contorno. Já os trabalhadores pretos residem em bairros como Vila Liberdade, Castelo Branco, Campos Elísios, Bulhões, Alto dos Passos e Cabral. Não foram identificados moradores indígenas ou amarelos para esta faixa salarial.

Gráfico 6. Distribuição dos moradores por cor/raça com salário de até R$ 2 mil por bairros

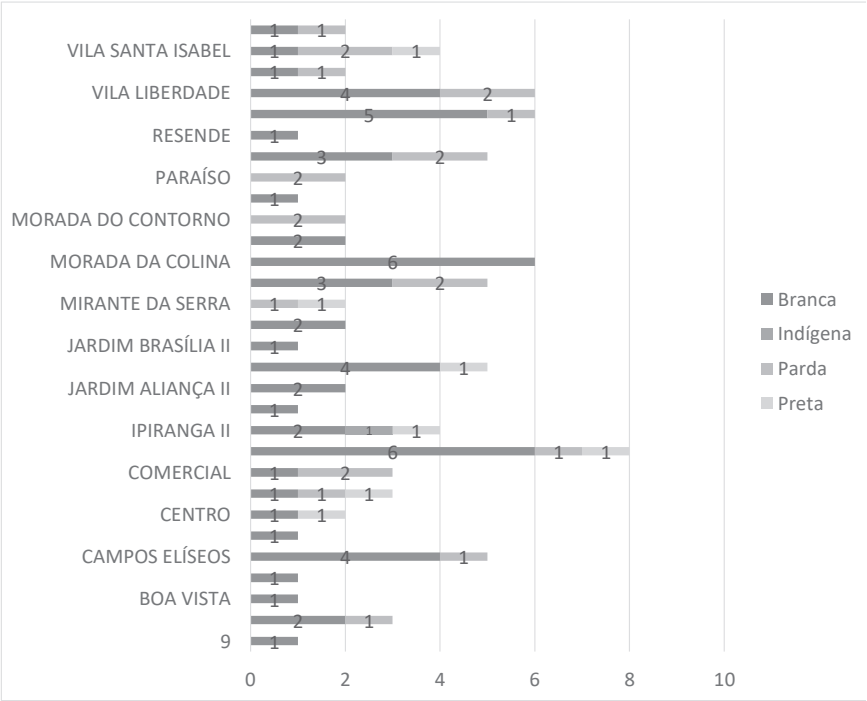


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Nota-se em Volta Redonda a mesma tendência observada em Resende, de concentração dos trabalhadores com menores rendimentos e que se consideram pardos e pretos em alguns bairros específicos. Por exemplo, no bairro Belmonte, todos os moradores com salários até R$ 2 mil são pretos. O Belmonte se constitui, assim, como um bairro de camadas populares, enquanto o Mirante da Serra e a Morada do Contorno são bairros novos, criados com a expansão da parte oeste de Resende.

Observa-se que trabalhadores cuja faixa salarial corresponde a R$ 5 mil ou mais, estão majoritariamente agrupados em bairros de residência. Neles, identifica-se uma concentração de pardos em bairros como Vila Liberdade, Parque Jalisco, Paraíso, Mirante das Agulhas e Comercial. Já os respondentes pretos habitam bairros como Vila Santa Isabel, Mirante da Serra, Jardim Brasília, Cidade da Alegria, Ipiranga I e II e Centro. O piso salarial aparece, assim, como um elemento central para a distribuição da população entre os bairros, havendo também uma concentração maior de trabalhadores brancos nesta faixa salarial em bairros determinados.

Gráfico 7. Cruzamento de Bairro por Cor/Raça com salário acima de R$ 5 mil



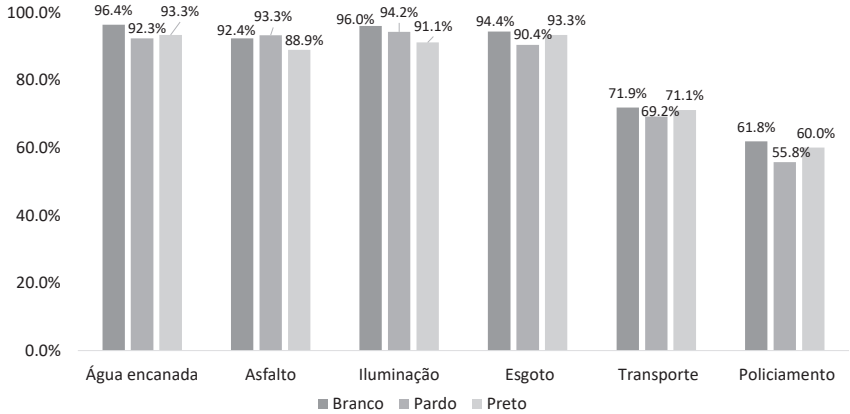
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Outro elemento importante diz respeito à distribuição de infraestrutura urbana segundo cor/raça. Uma vez que brancos, pardos e pretos apresentam faixas salariais médias distintas, assim como localizações residenciais diferenciadas, observar a percepção do provimento infraestrutural nas suas

regiões de moradia pode constituir mais um indício dos processos de segregação urbana experienciados pela população de Resende.

Assim, ao observar o Gráfico 8, a seguir, nota-se a discrepância de percepção quanto ao acesso à infraestrutura por cor/raça, ou seja, entre os indivíduos que se autodeclararam como brancos, pretos ou pardos. Água encanada, esgoto e asfaltamento foram as infraestruturas mais mencionadas, independentemente da cor/raça. Há também uma insatisfação com o fornecimento de infraestruturas mais complexas, como transporte e policiamento. Nota-se, no entanto, que a diminuição na oferta de infraestrutura urbana se dá de modo mais acentuado entre os bairros ocupados por trabalhadores pretos.

Gráfico 8. Percepção de infraestrutura por cor/raça



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Conclusão

Este capítulo buscou discutir aspectos relacionados à migração de trabalhadores, induzida pela presença de fábricas do setor automotivo na RGI de Resende, e a seus atuais locais de moradia. Em geral, a região fornece mão de obra para essas firmas, pois muitos trabalhadores nasceram na Região Geográfica Intermediária de Volta Redonda-Barra Mansa. Os migrantes são oriundos do estado do Rio de Janeiro e, em menor número, do Sudeste e de outros estados do Brasil. Nesse sentido,

a estratégia de reestruturação espacial do setor automotivo, que teve início no final dos anos 1990, tem funcionado e continua a conjugar salários mais baixos – em comparação aos observados em regiões automotivas mais antigas – com a possibilidade de contratação de mão de obra qualificada.

Os municípios que concentram um maior quantitativo de trabalhadores são Resende, Barra Mansa e Volta Redonda, por causa de melhores condições de infraestrutura, e proximidade com o local de trabalho, como visto na REGIC (IBGE, 2020). No entanto, a segurança pública não é satisfatória na percepção de todos os trabalhadores. A sensação de insegurança nesses municípios acentuou-se, com o aumento do percentual de crimes contra a vida e roubos, tendo como consequência um incremento de empreendimentos imobiliários tipicamente insulados, a exemplo dos condomínios fechados para a classe média (Melara,2018).

Nesses termos, a análise sobre o bairro de moradia demonstra a existência de segregação, pois os moradores mais pobres e negros se concentram em bairros específicos, como a Cidade Alegria, em Resende, e o Vista Alegre, em Barra Mansa. O padrão de segregação espacial na Cidade Alegria, já observado por Cardoso (2012) e Gonçalves (2008), permanece bastante similar, com a região da Grande Alegria tornando-se uma nova centralidade (Bastos, 2017). As mudanças provocadas pelas obras do PAC e pela construção de empreendimentos imobiliários do Programa MCMV ampliaram o acesso dos moradores à infraestrutura urbana, mas não tiverem efeitos significativos na redução da segregação, pois a região continuou abrigando maior percentual de operários com rendimentos mais baixos e de negros. Os trabalhadores brancos e com maiores rendimentos tendem a viver em outras áreas de Resende.

Cabe destacar que, em Volta Redonda, evidencia-se um padrão oposto ao visto em Resende, pois os trabalhadores mais pobres estão distribuídos de forma mais homogênea no território, indicando menor segregação desses indivíduos. Já aqueles que têm salários mais elevados estão concentrados nos bairros Jardim Amália e Jardim Belvedere, fato que demonstra a segregação mais acentuada entre os trabalhadores mais ricos, como visto por Gonçalves e Strauch (2021) para todo o sul do estado do Rio de Janeiro. Uma explicação para a segregação dos trabalhadores mais ricos é a disputa em torno da terra, um fenômeno tradicio-

nal em Volta Redonda. Primeiro, com a CSN como o principal agente do planejamento urbano da cidade, provendo infraestrutura urbana e moradia apenas para seus trabalhadores em alguns bairros específicos. Posteriormente, ao passar essa demanda para o Estado, vendendo seus imóveis residenciais e não implementando ações efetivas para minimizar seu passivo ambiental, a empresa contribuiu para ampliar a precarização da habitação em Volta Redonda, intensificada com o processo de privatização (Pereira, 2012; Mollona, 2020).

Em síntese, o processo de reestruturação urbana impulsionado pelas fábricas automotivas foi positivo para a ampliação da oferta de bens e serviços, tornando a região da Grande Alegria uma nova centralidade, particularmente a partir da construção do Acesso Oeste, mas não reduziu as desigualdades, principalmente em relação ao local de moradia. Os trabalhadores mais pobres continuam segregados em bairros específicos, dispondo de menos acesso a bens de consumo coletivo e às oportunidades (Harvey, 1980; Castells, 1983), enquanto os trabalhadores mais ricos estão melhor distribuídos pela cidade de Resende, que abriga mais funcionários das firmas automotivas. A diferença no quantitativo de moradores nos municípios da RGI de Resende também aponta para uma distribuição desigual do espaço, pois os trabalhadores têm preferências por certo município, em detrimento de outros.

Da perspectiva das limitações da pesquisa, é necessário apontar que Porto Real não foi inserido nas análises devido à falta de informações sobre seus bairros nas malhas geográficas disponibilizadas pelo IBGE. Também não foi possível registrar nos mapas temáticos a localização de empreendimentos imobiliários como o MCMV e condomínios, assim como de equipamentos urbanos disponíveis nos bairros. Além disso, com a análise exploratória dos dados, não é possível captar como a segregação afeta as práticas cotidianas dos trabalhadores. Finalmente, estudos futuros devem se encaminhar na direção de analisar os impactos do MCMV na região, a percepção dos trabalhadores sobre a segregação e a mobilidade urbana, de modo a ampliar as condições para entendimento da formação e do desenvolvimento urbano das RGIs de Resende e de Volta Redonda-Barra Mansa, derivados da expansão da rede de produção automotiva.

Bibliografia

Bastos, Monique Deise Guimarães (2017). Análise de uma Cidade Policêntrica: O Caso de Resende-RJ, no Médio Vale do Paraíba. *Espaço Aberto*, v. 7, n. 2, p. 99-115.

Caldeira, Teresa Pires do Rio (2000). *Cidade de muros: Crime, segregação e cidadania em São Paulo*. São Paulo: Editora 34.

Cardoso, Isabel Cristina da Costa (2012). Desenvolvimento, expansão urbana e segregação social: desafios ao desenvolvimento urbano de Resende a partir do século XXI. *In:* Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento trabalho e cidadania: Baixada e Sul Fluminense*. 1. ed. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 125-160.

Castells, Manuel (1983). *A questão urbana.* Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Corrêa, Roberto Lobato (2011). Espaço: um conceito-chave da geografia. *In*: Castro, Iná Elias; Gomes, Paulo César da Costa; Corrêa, Roberto Lobato (Orgs.). *Geografia: conceitos e temas*. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Gonçalves, Aline de Oliveira (2008). *Operários negros - Relação entre cor e trabalho na nova indústria automotiva do Rio de Janeiro.* Dissertação de Mestrado. IFSC/PPGSA/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Gonçalves, Ana Paula Vasconcelos; Mercedes-Strauch, Júlia (2021). Análisis de las dimensiones de la segregación espacial en el Valle de Paraíba Fluminense para los años 2000 y 2010. *Revista EURE - Revista de Estudios Urbanos Regionales*, v. 47, n.142.

Harvey, David (1980). *A justiça social e a cidade*. São Paulo: Hucitec.

IBGE (2020). *Regiões de Influência das Cidades 2018*. Rio de Janeiro: IBGE.

IBGE (2019). *Regiões de Influência das Cidades 2018: Notas Metodológicas.* Rio de Janeiro: IBGE.

IBGE (2011). *Sinopse do Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE.

IBGE (2019). *Malha Territorial 2019*. Rio de Janeiro: IBGE.

Instituto de Segurança Pública do Estado do Rio de Janeiro (2015). *Registros de ocorrências da Polícia Civil.*

Instituto de Segurança Pública do Estado do Rio de Janeiro (2019). *Registros de ocorrências da Polícia Civil.*

Jornal Beira-Rio (2018). Envolvidos em extorsão a prefeito de Itatiaia são condenados. *Jornal Beira-Rio*, 22 nov. 2018. Disponível em <http://jornalbeirario.com.br/portal/?p=62201>. Acesso em 09 nov. 2021.

Jornal Beira-Rio (2021). Escândalo dos EPIS é sucedido por onda de exonerações no secretariado de Itatiaia. *Jornal Beira-Rio*, 7 mai. 2021. Disponível em <http://jornalbeirario.com.br/portal/?p=75323>. Acesso em 09 nov. 2021.

Lima, Raphael Jonathas da Costa; Paiva, A. D. (2016). *O Cluster Automotivo Sul Fluminense (Casf): Arranjo Produtivo ou Institucional?* Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação – CASI, 2016.

Lojkine, Jean (1981). *O Estado capitalista e a questão urbana*. São Paulo: Martins Fontes.

Maricato, Ermínia (1982). *A produção capitalista da casa e da cidade no Brasil industrial.* João Pessoa: Alfa Omega.

Melara, Eliane (2018). "Fortified Cell" e "Dangerous Places": processos de fragmentação do tecido sociopolítico-espacial em cidades médias: Resende e Volta Redonda-RJ. *Espaço Aberto*, PPGG - UFRJ, v. 7, p. 57-77.

Melara, Eliane e Silva; Willian Ribeiro da (2018). Elementos para refletir sobre a policentralidade e a fragmentação urbana em cidades médias – Resende e Volta Redonda (RJ). *Confins*, 38.

Mollona, Massimiliano (2020). *Brazilian steel town: machines, land, money and commoning in the making of the working class*. Berghahn.

Morel, Regina Lúcia de Moraes (1989). *A Ferro e Fogo - Construção e Crise da Família Siderúrgica: o Caso de Volta Redonda (1941-1968).* Tese de Doutorado. São Paulo. Universidade de São Paulo.

O Globo (2021). Justiça afasta prefeito e três secretários municipais de Itatiaia acusados de corrupção (2021). *O Globo*, 8 jun. 2021. Disponível em <https://oglobo.globo.com/rio/justica-afasta-prefeito-tres-secretarios--municipais-de-itatiaia-acusados-de-corrupcao-25052160>. Acesso em 09 nov. 2021.

OLX (2021a). *Anúncio de Casa em Condomínio – Chácara do Tácito*. Disponível em <https://rj.olx.com.br/serra-angra-dos-reis-e-regiao/imoveis/

casa-em-condominio-para-venda-em-resende-jardim-brasilia-4-dormitorios-2-suites-2-banh-931616637>. Acesso em 13 nov. 2021.

OLX (2021b). *Oportunidade de casa para venda no condomínio Limeira, Resende*! Disponível em <https://rj.olx.com.br/serra-angra-dos-reis-e regiao/imoveis/oportunidade-de-casa-para-venda-no-condominio-limeira--resende-955531471>. Acesso em 13 nov. 2021.

Pereira, Sérgio Martins (2012). *Sindicalismo e privatização: O caso da Companhia Siderúrgica Nacional*. São Luís: EdUFMA.

Rady, Donald Edmund (1973). *Volta Redonda: a Steel Mill Comes to a Brazilian Coffee Plantation: Industrial Entrepreneurship in a Developing Economy*. Estados Unidos: Rio Grande Publishing Company.

Ramalho, José Ricardo (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados,* v. 48, n. 3, p. 491-523.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006). Um perfil dos trabalhadores do consórcio modular. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional - efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad X.

Ramalho, José Ricardo (2009). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ: comparações entre 2001 e 2009*.

Salgueiro, Teresa Bárbara (1999). *Cidade Pós-Moderna. Espaço Fragmentado*. Inforgeo, Lisboa, III Congresso da Geografia Portuguesa, p. 225-236.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios,* v. 17, n. 1, p. 65-94.

SantoAmore, Caio; Leitão, Karina (2018). O espaço existe, o espaço importa: impactos da austeridade fiscal na provisão de habitação social e na urbanização de favelas. *In*: Rossi, Pedro; Dweck, Esther; Oliveira, Ana Luíza Matos de (Orgs.) *Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil*. São Paulo: Autonomia Literária, p. 215-241.

Silva, Willian Ribeiro da (2017). Cidade e Indústria. Interações Espaciais no Médio Vale do Paraíba—Cenário em Transição. *Espaço Aberto*, v. 7, n. 2, p. 9-26.

Silva, Rachel Coutinho Marques; Costa, Alexandre; Maggessy, Ana Paula; Pagnin, Elise (1996). *Volta Redonda e Duque de Caxias: Dois Modelos Ur-*

banísticos de Implantação de Projetos Industriais. Anais do IV Seminário de História da Cidade e do Urbanismo, Volume 1, p. 149-161. Rio de Janeiro: PROURB.

Simões, Marília (2019). *Do Plano do Polo Urbo-industrial de Porto Real, ao desenvolvimento da Zona Oeste de Resende-RJ: Agentes transformadores e contradições.* Anais do XVI Simpósio Nacional de Geografia Urbana - XVI SIMPURB.

Sposito, Maria Encarnação Beltrão (2013). Segregação socioespacial e centralidade urbana. In: *A Cidade Contemporânea: Segregação Espacial*, 1. ed. São Paulo: Editora Contexto, p. 61-93.

Villaça, Flávio (1998). *Espaço intra-urbano no Brasil.* São Paulo: Studio Nobel.

GÊNERO, RAÇA E CLASSE: OS TRABALHADORES DO POLO AUTOMOTIVO DO RIO DE JANEIRO SOB UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Ana Paula Vasconcelos Gonçalves

Leonardo Ângelo da Silva

Natália Leão Siqueira

Introdução

A indústria automotiva no Brasil emprega poucas mulheres, principalmente em funções de produção, também conhecidas como ocupações de "chão de fábrica". Em relação à cor e/ou raça dos trabalhadores do setor, as pessoas que se consideram negras também são minoria. Por isso, o objetivo deste capítulo é discutir as desigualdades ocupacionais e os programas de diversidade e inclusão implementados pelas empresas na rede de produção automotiva (Santos, 2021) da Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende sob uma perspectiva interseccional. Para alcançar tal objetivo serão usadas técnicas quantitativas e qualitativas, através da análise exploratória dos dados e de entrevistas com roteiro semiestruturado[1]

A desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho pautou um debate amplo nas ciências sociais. No entanto, pesquisas vêm apontando de maneira específica a diferença no acesso a melhores salários e empregos, tanto para mulheres quanto para negros (Guimarães, 2002; Souza e Siqueira, 2020). No caso da indústria automotiva brasileira, essa questão foi percebida por Rizek e Leite (1998), ao analisarem as diferenças de gênero em quatro fábricas automotivas, no final dos anos 1990. As autoras afirmaram que as funções desempenhadas pelas mulheres ainda estavam atreladas a habilidades como destreza, paciência e minúcia. Para Lapa (2018), essa situação não mudou muito, pois as trabalhadoras das fábricas automotivas

1. A entrevista com a Raquel Henriques está disponível no Youtube e, por isso, os trechos usados no artigo estão identificados. Maria Fernanda Simão autorizou o uso de sua entrevista de maneira identificada, de modo que seu nome também aparece no artigo. As demais entrevistadas foram desidentificadas, tendo seus nomes substituídos por letras.

do ABC paulista ainda são minoria no chão de fábrica, sofrem preconceito e, em alguns casos, também são alvos de assédio ao desempenharem certas funções vistas como masculinas. Além disso, poucas funcionárias que ascenderam na carreira alcançaram postos na produção ou cargos técnicos.

Outro aspecto que expressa a desigualdade de gênero é a quantidade de mulheres empregadas no setor e os respectivos salários a que fazem jus. Segundo Lobo (1991), entre 1970 e 1975, a proporção de trabalhadoras no setor automobilístico era de uma mulher contratada para cada treze homens. Atualmente, a participação feminina está em torno de 17,0% do total de trabalhadores das montadoras, e a diferença salarial nos cargos de vice-presidente ou presidente de companhias automotivas chega a 33,8% (Automotive Business, 2018).

No que diz respeito à questão racial, os números revelam disparidade ainda maior, embora as pesquisas disponíveis sejam mais escassas, assim como também é inferior a qualidade dos dados. Com base em pesquisa pautada na diversidade do setor automotivo, realizada pela Automotive Business, em parceria com MHD Consultoria, Scarabotto (2019) apresenta os seguintes resultados: negros são 9,8% dos "colaboradores" do segmento e se concentram nos cargos mais baixos. Em cargos de gerência, direção ou conselho são apenas 4,0%. Para ela, a força de trabalho no setor automotivo tem cor: "é branca", e as empresas não priorizam a mudança desse cenário, visto que apenas 4,0% delas têm metas de inclusão de pessoas negras em posições de liderança, enquanto 52,0% não realizam qualquer ação para promover a diversidade étnica.

Com a popularização de conceitos e debates contra o racismo, como o "racismo estrutural" (Almeida, 2018), os dados e a relativa inação das empresas do setor quanto à temática racial sugerem a adesão ao "mito da democracia racial" (Gomes e Paixão, 2008:185), que conseguiu fundir um ideal multiculturalista em nossa identidade nacional ao mesmo tempo que se contrapôs a uma identidade negra (Munanga, 2008). Isso explica parcialmente uma constante captada nos dados estatísticos (tanto para o setor automotivo quanto para outros), em que a população negra é incluída no trabalho fabril, mas excluída dos cargos mais altos das empresas.

No sul do estado do Rio de Janeiro já foram realizadas duas pesquisas com os trabalhadores do setor automotivo, mais especificamente com os funcionários do Consórcio Modular da Volkswagen Caminhões e Ônibus. A primeira pesquisa foi realizada em 2001 (Ramalho e Santana, 2006) e a segunda, em 2009 (Ramalho, 2009), e em ambas se notou que grande

parte dos funcionários eram homens, embora não brancos. No primeiro estudo, 97,0% dos entrevistados eram homens, sendo que 36,0% se declararam como brancos, 32,0% como pardos e 22,0% como pretos (Ramalho e Santana, 2006).

Em um trabalho pioneiro para a região, e usando os dados da primeira pesquisa realizada com os trabalhadores do Consórcio Modular combinada à pesquisa de campo, Gonçalves (2008) concluiu que ter um emprego em uma fábrica automotiva trazia benefícios sociais e econômicos aos trabalhadores negros, mas seus impactos positivos não eram suficientes para reduzir as desigualdades entre brancos e negros no local de trabalho. Ademais, a autora destaca que, em grande medida, a não identificação racial ia ao encontro do desejo de um tratamento igualitário nas relações sociais, apresentando clara relação com o afastamento de situações conflituosas no chão de fábrica, em que o risco de ser discriminado era iminente.

Já Paes *et al.* (2021) usaram os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para analisar as desigualdades de gênero nas unidades automotivas do sul do estado do Rio de Janeiro, e notaram, assim como Rizek e Leite (1998), Lapa (2018) e Lobo (1991), que há menos mulheres contratadas neste setor. Elas também não estão no chão de fábrica, e quando ocupam cargos de liderança, recebem salários menores.

Como descrito acima, as pesquisas apontam para uma intensa desigualdade de gênero e raça no setor automotivo e, em consonância com esse padrão, na RGI de Resende. Contudo, ainda cabe entender essa questão a partir de uma perspectiva interseccional, visando articular gênero, raça e classe.

Este capítulo está organizado em quatro seções, além desta Introdução. A primeira seção é teórica, abordando a perspectiva interseccional empregada na análise dos dados. A segunda aborda as ações de diversidade e pluralismo implementadas pelas montadoras. A terceira seção contém a discussão dos resultados a partir do uso qualitativo e quantitativo das informações sobre os trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende, enquanto a última seção apresenta a conclusão do capítulo, que sumariza os achados da pesquisa realizada.

1. A abordagem da interseccionalidade

As imbricações entre raça, gênero e classe social já permeavam os debates do feminismo negro na França desde a década de 1970. Nos Estados Uni-

dos da América (EUA) da década de 1980, feministas negras, como Angela Davis, Patrícia Hill Collins, bell hooks e Audre Lorde, já teorizavam o teor interseccional[2] da opressão das mulheres negras, destacando a experiência histórica da escravidão como base que explica as lutas e as teorias feministas negras.

O conceito de interseccionalidade foi abordado pela primeira vez por Kimberlé Crenshaw (1991), por meio do qual a autora buscava defender juridicamente mulheres negras contra a discriminação de raça, gênero e classe social. Crenshaw (1991) explica que os sistemas de discriminação se sobrepõem com frequência, se entrecruzando e criando intersecções complexas em seus eixos. Por exemplo, as mulheres negras normalmente ocupam posições sociais em espaços nos quais os preconceitos de raça, classe social e gênero se encontram (Crenshaw, 1991).

O enfoque principal da autora recai sobre a intersecção entre raça e gênero, sendo a questão de classe exposta em segundo plano. Sua proposta define a interseccionalidade em dois termos. O primeiro diz respeito à interseccionalidade estrutural, que abarca as experiências de opressão vividas pelas mulheres negras, qualitativamente distintas das de mulheres brancas, devendo ser objeto de reflexão e ação específicas. O segundo remete à interseccionalidade política, expondo a marginalização à qual a opressão sofrida pelas mulheres negras é submetida, ao se tratar de políticas feministas e antirracistas, justamente por não considerarem a interseção entre raça e gênero.

Outro conceito que designa as imbricações de gênero, raça e classe social é o de consubstancialidade, desenvolvido por Danièle Kergoat (2010). A autora destaca que, apesar das categorias de classe social, gênero e raça mostrarem uma tendência na literatura em serem analisadas e consideradas de forma autônoma, existe uma forte interdependência entre elas, tanto no campo teórico quanto nas práticas sociais.

A depender do enfoque do estudo de interesse, do local e da análise, categorias sociais como classe social, raça, etnicidade, gênero, religião, idade, deficiência e orientação sexual, podem variar quanto à primazia a elas conferida. Entretanto, estas são categorias que estruturam todas as relações sociais (Collins e Bilge, 2021) e, portanto, devem informar sua análise. Collins e

2. A interseccionalidade tem origem na crítica do feminismo negro ao feminismo branco, de classe média e heteronormativo, que não representava a complexidade da vida de todas as mulheres, a depender de sua cor/raça e situação de classe.

Bilge (2021) afirmam, nesse sentido, que a interseccionalidade é uma teoria transdisciplinar que procura compreender a multiplicidade das identidades e das disparidades sociais por meio de uma abordagem integrada.

Kergoat (2010), por sua vez, levanta algumas críticas ao conceito de interseccionalidade desenvolvido por Crenshaw (1991). A autora problematiza a ideia de que a multiplicação de categorias de análise, transcendendo as dimensões de classe, raça e gênero, possa causar uma fragmentação das práticas sociais, e defende que a imprecisão deste conceito deriva de sua análise categórica, pouco sensível às relações sociais, que, desta forma, favorece sua segmentação, chegando até a desconsiderar as dimensões materiais da dominação (Kergoat, 2010).

De modo a oferecer uma apresentação abrangente da abordagem da interseccionalidade, é importante destacar suas duas principais vertentes, a francesa e a norte-americana. A principal distinção entre elas é que a linha argumentativa francesa se origina no feminismo marxista e materialista, que apresenta como base estruturante das desigualdades sociais a questão de classe. O debate norte-americano tem como alicerce a opressão vivida pelas mulheres negras, tema principal de luta e discussão do feminismo negro.

Ambas as vertentes oferecem aportes importantes para a discussão da interseção das formas de desigualdade que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro, particularmente sob condições de consolidação da mercantilização do trabalho feminino em um contexto de crise econômica e de intensificação da integração de uma economia em redes globais de produção. Nesse contexto, a afirmação dos movimentos feministas e a expansão do movimento negro marcam a emergência de uma nova agenda política em nosso país, assim como sugerem uma reorientação do debate acadêmico no sentido da interseccionalidade.

Dessa maneira, as imbricações entre as dinâmicas de classe social, raça, etnia e gênero pautaram os primeiros estudos brasileiros desta abordagem no campo do mercado de trabalho, ainda que outras relações estruturantes na formação de identidades e na solidificação de desigualdades também tenham se expressado, a exemplo das dimensões da idade e da sexualidade.

Considerando que a interseccionalidade apresenta como princípio a *não hierarquização* dos diferentes aspectos da opressão e destaca a importância da *imbricação* das distintas relações de poder, a depender dos objetivos do estudo e do contexto em análise, os trabalhos dedicados a aplicar a aborda-

gem da interseccionalidade no Brasil têm exibido grande variedade empírica no que respeita às fontes e efeitos da opressão.

Mas todas as relações sociais são interseccionais? Kerner e Tavolari (2012) discorrem sobre essa questão, destacando que os mecanismos de funcionamento que se encontram na base dos estudos de raça e gênero são os mesmos, ou seja, a detecção de disparidades categóricas, a naturalização de crenças sociais que fundamentam as desigualdades, oprimindo alguns grupos, e a evidente invisibilidade das mulheres negras (Kerner e Tavolari, 2012).

Na discussão sobre estratificação, a principal distinção diz respeito ao foco no tipo de segregação, com destaque para as relações de gênero ou as relações raciais. No entanto, Kerner e Tavolari (2012) insistem na necessidade de analisarmos a segregação de gênero e de raça e suas imbricações, dadas as incidências extremamente diversificadas a que estão submetidos esses grupos e, principalmente, à combinação dessas opressões no subgrupo das mulheres negras.

A vinculação entre essas duas formas de segregação e, portanto, as interseções entre gênero e raça podem ser apreciadas, nesse sentido, a partir das dimensões epistêmica, institucional e pessoal. A primeira está ligada a símbolos e imagens que moldam nossos discursos e saberes, enquanto a segunda faz com que a discriminação esteja hierarquizada nas estruturas sociais. Finalmente, a terceira dimensão se apresenta em nossas ações e interações sociais por meios de atitudes e, consequentemente, da formação de identidades.

Em síntese, a escolha teórica pela interseccionalidade está relacionada com a adoção de uma perspectiva de análise sobre o mercado de trabalho, que necessariamente não hierarquiza as categorias de classe social/ocupação, raça e gênero, e, sobretudo, aprofunda as consequências de sua imbricação.

Diante do exposto, deve-se observar o modo como o tema da diversidade ingressa no discurso e nas políticas corporativas das montadoras localizadas no sul do estado do Rio de Janeiro para, em seguida, analisar os dados da pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores da indústria automotiva na RGI de Resende (DTA, 2021) sob a perspectiva interseccional, de maneira a ampliar o debate sobre as desigualdades ocupacionais na região.

2. O tema da diversidade na perspectiva das montadoras

Nas entrevistas realizadas com representantes das montadoras localizadas na RGI de Resende, essa multiplicidade das identidades fica evidente, demandando, portanto, uma abordagem interseccional capaz de integrá-las em uma explicação abrangente das desigualdades ocupacionais que caracterizam o setor automotivo na região.

No que respeita à inclusão de pessoas com deficiências (PCD), por exemplo, são observadas iniciativas empresariais específicas no polo automotivo. Assim, Maria Fernanda Simão, gerente sênior de recursos humanos da Volkswagen Caminhões e Ônibus, afirma que

> [...] a Volks Caminhões já vinha com alguns projetos ligados aos grupos minoritários, vamos dizer assim. Então, há 10 anos, atrás a gente criou o programa Novos Horizontes, que é específico para PCD (pessoas com deficiência). E qual a diferença desse programa? A gente nunca quis atender a cota do governo, única e exclusivamente. Então a gente criou esse programa pra gente… dentro da Volkswagen [...]. Não se encontra no mercado, você encontrar deficientes físicos com formação de terceiro grau, é muito difícil […]. Então a gente lançou esse projeto no intuito de bancar a faculdade desses jovens e ao mesmo tempo dar emprego. Então eles não eram estagiários, são até hoje parte do nosso quadro de funcionários, mas a gente paga a faculdade deles [...]. Eles tinham de escolher uma faculdade afim da nossa necessidade [...]. E a contrapartida desses jovens é não repetir de ano, se repetirem de ano eles saem do programa e perdem a bolsa. [...] (Simão, 2021).

Segundo Raquel Henriques, gerente de recursos humanos da Jaguar Land Rover e integrante ativa da Comissão de Pessoas do Cluster Automotivo Sul Fluminense (CASF), o tema da diversidade está ligado diretamente à competitividade e ao mercado de consumo da indústria automobilística, e as empresas do setor têm buscado enfrentá-lo cada vez mais.

> Eu diria que se a gente compara o setor automotivo com o Google ou o Facebook, nós temos muito o que aprender. Tem várias questões no segmento, vários tabus que eu acho que a gente precisa quebrar,

> mas o que eu acho que é muito positivo? Nós sabemos disso, temos consciência disso e estamos trabalhando para quebrar, pra diminuir o tabu. Quando a gente fala sobre diversidade e inclusão, isso está na agenda, não é porque é modismo, é porque vai nos trazer a competitividade, vai nos posicionar de forma mais competitiva no mercado. [...], quando a gente olha o futuro do segmento automotivo a gente está falando de carros elétricos e carros autônomos, isso é tecnologia pura. Quem tem a tecnologia na veia? A meninada, são os *millennials*. [...] Quer um grupo mais diverso que os *millennials*? Como é que eu vou conseguir trazer toda essa tecnologia se eu não tenho um ambiente que permita diversidade e inclusão? [É necessário] Que eu permita ter pessoas com diferentes orientações sexuais, que elas sejam felizes e se sintam respeitadas em sua orientação (Henriques, 2021).

No que respeita às relações de gênero, Maria Fernanda Simão apresenta o programa de executivas da montadora alemã, assim como indica a preocupação da firma com a redução das desigualdades de gênero, com foco na relação entre maternidade e trabalho:

> [...] a gente lançou um programa que se chama Woman. Esse Woman, como a palavra diz, [é] direcionado às mulheres. Na época a Volkswagen Caminhões tinha esse nome MAN, então fazíamos uma alusão a WoMAN, mas a gente continua usando o Woman, e esse era para tentar identificar mulheres que tinham condições de ter carreira executiva e tentar direcioná-las a esse tipo de carreira […]. Uma perna do Woman foi a criação do programa Mães em Foco, pois começamos a perceber que em nosso universo de mães recentes, no espaço de tempo de 2 anos, depois que voltavam da licença maternidade, de uma maneira ou de outra elas pediam para sair e a gente perdia essas profissionais pra maternidade. [...] Então a gente começou a atuar também na preparação das mulheres para sua licença de maternidade e no seu retorno, para que façam isso de uma forma um pouco menos dolorosa (Simão, 2021).

A gerente de recursos humanos da Jaguar Land Rover apresenta sua perspectiva sobre a inclusão feminina no mercado de trabalho automotivo da RGI de Resende, também enfocando predominantemente as posições de gestão e liderança nas firmas:

> Quando a gente fala do nosso segmento, nós estamos falando de 24% de presença feminina nas [unidades] automotivas no sul fluminense, mas quando a gente começa a abrir os números e olhar o número de mulheres em posição de liderança, a gente tem um número menor. Não é porque as mulheres não estejam preparadas. [...] Porque ainda é um segmento onde prevalece a liderança masculina, porque a gente fala de engenharia, fala de uma carreira mais técnica. Então a presença masculina na gestão é mais forte. Ela é de fato. Os números mostram isso, mas aos poucos eu acredito que as mulheres estão começando a ocupar espaço […]. No próprio programa de aprendizagem da Jaguar Land Rover, no curso técnico, a gente tem hoje 40% de mulheres, com a presença muito forte e aprendendo bastante (Henriques, 2021).

De modo mais amplo, a executiva da Volkswagen Caminhões e Ônibus esclareceu que a tentativa de redução das desigualdades e de estímulo ao "pluralismo" integra a "estratégia de relações de trabalho" (Santos e Ramalho, 2015) do grupo Traton, sua controladora, desde seu Initial Public Offering (IPO), realizado em 2017 (Simão, 2021). Nesse sentido, a unidade fabril de Resende incorporou progressivamente suas diretrizes:

> Primeiro, eu tive essa ideia de criar esse Comitê de Pluralismo e Inclusão com representatividade de todas as áreas da organização. Geralmente são executivos que fazem parte desse Comitê e [...] no final do ano retrasado, início do ano passado, a gente criou os grupos de afinidades, os 5 [grupos focais]. [...] A gente tem um grupo específico pra tratar de gênero, um grupo específico pra tratar orientação sexual, outro de raça, o outro de PCDs e o outro de gerações, que não é só de jovens, que era algo que a gente já tinha um pouco forte, mas também de abrir os horizontes com os mais seniores. Pensamos em um sexto que trataria o âmbito de religião, mas a gente achou que não [...] estávamos maduros para tal e não achávamos que agregaria muita coisa para esse momento (Simão, 2021).

A Volkswagen Caminhões e Ônibus assinou uma carta compromisso e adotou a semana de Pluralismo & Inclusão, de acordo com Simão (2021), como parte da estratégia de atuação dos referidos grupos focais. Segundo

a entrevistada, a política de contratação da empresa mudou em relação às mulheres, avaliando que seu processo seletivo não impõe mais restrições às trabalhadoras, contratadas segundo sua capacidade. Contudo, a entrevistada confidenciou que ainda se "força um pouquinho a mão" para contratações representativas de outras áreas do programa, e que acredita que, "com o tempo", o processo de inclusão tende a se naturalizar.

As preocupações relacionadas à inclusão e à diversidade interna de suas forças de trabalho não permanecem restritas às essas montadoras, de modo que tais temas vêm se tornando objeto de consideração ao nível do CASF. Segundo a representante da Jaguar Land Rover, o pluralismo foi tema de um *workshop* do Cluster Automotivo (FIRJAN, 2021), de modo que dados e análises foram debatidos para darem "um passo maior ainda em relação à questão de diversidade e inclusão" (Henriques, 2021).

Nas entrevistas realizadas com ambas as representantes empresariais, há a preocupação com temas e tópicos caros à abordagem da interseccionalidade. Ambas discutem questões relativas à pluralidade e à inclusão na Jaguar Land Rover e na Volkswagen Caminhões e Ônibus. Contudo, em ambos os casos a inclusão de gênero parece assumir prevalência diante das demais dimensões da desigualdade ocupacional. Particularmente no que respeita ao recrutamento e à seleção, as narrativas destacam a aceitação e inclusão das mulheres.

De fato, a prioridade conferida a esse grupo está relacionada à necessidade das empresas se adequarem aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (United Nations, 2019), com vistas à redução da discriminação nas firmas. As iniciativas voltadas para questões de gênero têm sido centrais nesse sentido, pois as mulheres são mais afetadas pela discriminação endêmica existente em cadeias globais de valor (Barrientos *et al.* 2019).

Cabe destacar que as duas entrevistadas são mulheres brancas e explicitaram que a construção da pluralidade e inclusão nas montadoras da RGI de Resende se relacionam ao perfil mais complexo da mão de obra no polo automotivo, mas também às características do mercado consumidor automotivo e às condições mutáveis de sua competitividade e lucratividade, o que explica parcialmente suas limitações.

Assim, os programas implementados nas empresas do setor colocam em questão os obstáculos enfrentados por determinados grupos populacionais no mercado de trabalho, mas ao enfocar prioritariamente as mulheres, tendem a reduzir o alcance dessas políticas corporativas.

Isso não significa que tais políticas não gerem efeitos importantes, ampliando a representatividade de alguns desses grupos. No entanto, o caso da Volkswagen Caminhões e Ônibus evidencia uma política interna de inclusão que ainda está aquém de modificar opressões interseccionais. Como exemplo, o relato de Z (engenheira negra, contratada por uma firma terceirizada), que explica como ficou sabendo do programa Pluralismo & Inclusão, indica como as ações da empresa estão ainda relativamente distantes de atender as demandas de seu público alvo.

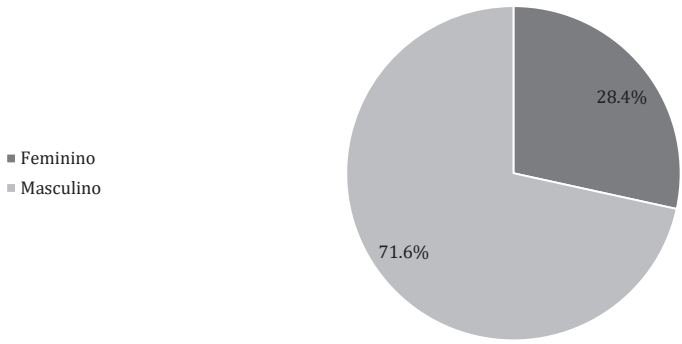
> [...] teve um dia que eles mandaram um informativo dizendo que eles fariam grupos de diversidade. Então ia ser um grupo focado em mulheres e ia tratar de assuntos profissionais para as mulheres, um grupo focado em deficientes, um grupo focado na raça (que eles falaram: 'Fulano é negro, grupo raça'), focado em assuntos profissionais para diversas raças e coisa e tal. E aí, quando eu vi isso eu me animei e falei com minha amiga: 'Vamos nos inscrever pra gente participar desse grupo!'. E aí a gente foi e mandou o *e-mail* pra gente se inscrever. […] E quando eles responderam o *e-mail* pra gente, eles falaram que a gente não poderia participar, que talvez uma próxima oportunidade e tudo o mais... Fomos olhar depois o líder do grupo, é um cara loiro, descendente de alemão [risos]… Do grupo raça!? Foi exatamente ele que mandou um *e-mail* pra gente. E aí tem sempre um executivo junto com o grupo, homem branco, e de todos os grupos de diversidade, inclusive no grupo mulher tinha uma mulher… De todos os grupos não tinha nenhum negro! Então eu falei pra amiga: 'Como eles querem discutir raça se eles não colocam representante da raça? Que raça eles querem discutir? Raça albina? Raça ariana!'" (Z, 2021).

Diante do que foi exposto, o Programa de Pluralismo & Inclusão da Volkswagen Caminhões e Ônibus não estava aberto à participação dos trabalhadores de empresas terceiras à época da realização das entrevistas. Mais importante, o trecho supracitado vai de encontro à posição da gerente executiva entrevistada, que considera que a liderança do grupo de trabalho não precisa ser exercida necessariamente por uma pessoa representante do segmento. Essa oposição indica divergências, que podem ser significativas, sobre a importância da representatividade nesse tipo de política de inclusão.

3. O que mostram os dados?

Dos respondentes ao *survey* de 2020 e 2021, de acordo com o Gráfico 1, 71,6% são homens e somente 28,4% são mulheres. Esse percentual ratifica a desigualdade de gênero existente na indústria automotiva, como visto anteriormente em outros trabalhos acadêmicos (Lobo, 1991; Rizek e Leite,1998; Lapa, 2018), e também no sul do estado do Rio de Janeiro por Paes *et al.* (2021).

Gráfico 1. Distribuição de trabalhadores por sexo

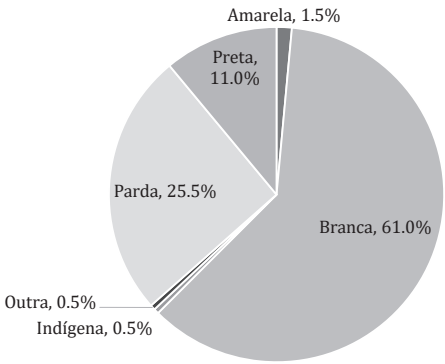


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em relação à cor e raça, ao contrário dos dados das pesquisas realizadas nos anos de 2001 e 2009, o Gráfico 2 mostra que mais da metade dos entrevistados se autodeclararam como brancos, representando 61,0% do total. As pessoas que se declararam pretas constituíram 11,0% da amostra e pardos 25,5%, e, somando pretos e pardos, 36,5%, temos o conjunto dos indivíduos que se consideram negros[3]. Indígenas, amarelos e outras categorias representam 2,5% do total.

3. Sobre o uso da categoria negro como resultante do somatório de pretos e pardos, há que se destacar que é uma construção que envolveu trabalho de militância do movimento negro (Gomes, 2021). Enquanto classificações, pretos e pardos se aproximavam em vários índices, já aparecendo nos dados do IBGE desde os anos 1950, e com um sentido de autoclassificação (Petruccelli e Saboia, 2013). Contudo, tais categorias foram suprimidas no Censo de 1970 e "apenas em 1990, sob a pressão dos Movimentos Sociais Negros" duas coisas ocorrem: pretos e pardos voltam a compor a pesquisa censitária por recomendação do governo federal, e do somatório das duas classificações surge a categoria negro (Souza e Teruya, 2021: 50).

Gráfico 2. Distribuição de trabalhadores por cor/raça



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Na Tabela 1 é apresentada a proporção de respondentes por gênero, cor ou raça. Ao analisar a proporção de trabalhadores brancos e negros, nota-se que somente 9,6% são mulheres negras, enquanto as mulheres brancas representam 18,1% do total da força de trabalho do polo automotivo. Os homens negros, por sua vez, representam 27,0% dos trabalhadores, sendo os homens brancos o grupo mais amplo na distribuição, representando 42,9% da amostra. As mulheres brancas estão em desvantagem quando comparadas aos homens brancos e negros, sendo as mulheres negras minoritárias, indicando a segregação ocupacional por gênero e raça.

Tabela 1. Distribuição de trabalhadores por cor/raça e sexo

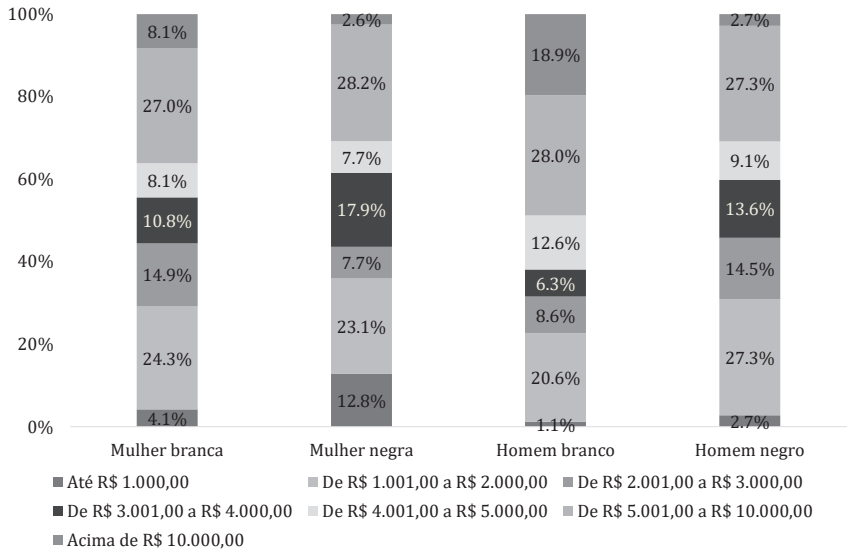
Cor	**Sexo**		**Total Geral**
	Feminino	**Masculino**	
Amarela	0,7%	0,7%	1,5%
Branca	18,1%	42,9%	61,0%
Indígena	0,0%	0,5%	0,5%
Outra	0,0%	0,5%	0,5%
Negros	9,6%	27,0%	36,5%
Total Geral	28,4%	71,6%	100,0%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

As desigualdades ocupacionais também se refletem nos salários recebidos pelos trabalhadores, de modo que o Gráfico 3, na sequência, mostra o cruzamento entre gênero, cor ou raça e renda. Proporcionalmente, quem aufere os melhores salários são os homens brancos, pois 18,9% deles recebem mais de R$ 10 mil. Para obter os maiores salários, somente os homens brancos não carecem de pós-graduação, pois sete deles possuem ensino superior como o maior nível de formação. Ou seja, 11,7% dos trabalhadores brancos com ensino superior recebem acima de R$ 10 mil. Esse fato não é visto entre homens e mulheres negras.

Entre as mulheres brancas, 8,1% recebem mais de R$ 10 mil, e só uma não possui pós-graduação. Já entre homens negros e mulheres negras, somente 2,6% alcançaram os maiores rendimentos, sendo que todos possuíam diploma de pós-graduação.

Gráfico 3. Distribuição de grupos de rendimento por cor/raça e gênero



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No outro extremo da distribuição salarial, são as mulheres negras que recebem menos, pois 12,8% delas ganham até R$ 1 mil, a maior proporção entre as categorias analisadas. Posteriormente, estão os homens negros, as mulheres brancas e, por último, os homens brancos.

Entre aqueles com maiores salários, a desigualdade e a segregação ocupacional conjugam gênero, cor e nível educacional, pois quem é negro precisa ter maior qualificação para obter salários mais elevados. Como exemplo, podemos citar o caso W. (coordenadora técnica de empresa terceira), ao ser questionada se o fato de ser mulher e negra afetava sua posição no trabalho:

> Então, eu tenho hoje esse cargo de coordenadora, com 20 pessoas abaixo de mim. Inclusive, há pouco tempo eu participei de um processo pra uma vaga de supervisão dentro da área, e a resposta que eu recebi [risos] […]. Assim, no final de tudo, eu não passei, mesmo tendo esse tempo inteiro e tal [a entrevistada está há mais de 10 anos na empresa]. A pessoa que passou não tem conhecimento algum da área [...]. Está ali há menos de 2 anos na empresa, mas não sabe nada. No caso, meu chefe [homem branco] virou e falou: 'Você não tem nada para melhorar. Continue do jeito que você está trabalhando hoje'. Então, por quê eu não passei? Ele ainda usou assim: 'Se fosse pelo coração a vaga era sua'. Não teve, em nenhuma hora me passou pela cabeça que eu podia perguntar, nem nada. Eu ainda fiquei feliz pois eu não precisava melhorar! Depois, a partir das reflexões, se eu não tenho que melhorar, eu não fui por quê? Ou eu não fui ou nunca vou ser, né? (W., 2021).

A entrevistada continua o relato, explicitando a existência de barreiras que atravessam o mercado interno de trabalho no polo automotivo e suas consequências para as mulheres, e mais fortemente, para as mulheres negras em busca de ascensão profissional, com uma clara relação com a teoria do teto de vidro[4] (Mota *et al.*, 2014; Carneiro *et al.*, 2019):

4. O fenômeno do teto de vidro se refere à representação simbólica de uma barreira transparente e sutil, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres aos postos altos da hierarquia organizacional (Mota *et al.*, 2014; Carneiro *et al.*, 2019).

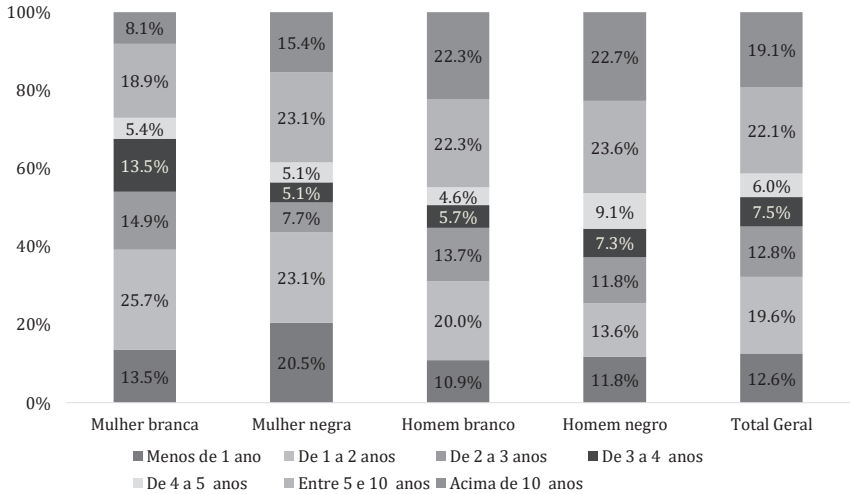
> Então assim, eu tenho na empresa 4 coordenadores... 'O que eu terei de botar pra ficar bonito? Eu tenho de botar uma mulher e um negro porque aí fica bonitinho'. Correto? 'Ah, eu tenho mulher e eu tenho negro'. Ou seja, dentro disso eu sou a mulher e a negra dessa realidade, desse grupo de 4. Só que eu tenho de escolher 'o', eu tenho um grupo que representa cento e poucas pessoas, vamos dizer assim, aí não pode ser 'a' mulher ou 'o' negro. Como se tivesse colocado ali uma limitação: 'Você chegou até aqui e… Né!? É o que eu posso te oferecer' (W, 2021).

O relato se opõe à visão institucional da Volkswagen Caminhões e Ônibus, expressa por sua gerente executiva, em pelo menos dois aspectos-chave: 1) pela tendência das lideranças de selecionar liderados que se assemelham a eles, ou seja, um coordenador homem e branco tende a escolher pessoas de genótipo e/ou fenótipo assemelhado; 2) pela prioridade conferida à alocação de mulheres (gênero) para cargos de liderança, em detrimento de outros grupos focais do programa de Pluralismo & Inclusão (orientação sexual, geracional, raça e PcD).

O Gráfico 4 indica que os homens estão há mais tempo no emprego, independentemente de sua cor, pois 22,3% dos homens brancos e 22,7% dos homens negros trabalham há mais de 10 anos na mesma firma. Em contrapartida, apenas 8,1% das mulheres brancas estão há mais de uma década no mesmo trabalho, enquanto entre as mulheres negras, 15,4% se enquadram neste perfil.

Em geral, as mulheres têm menos tempo de serviço do que os homens, pois 39,2% das mulheres brancas e 43,6% das mulheres negras possuem até dois anos no emprego. O fato de as mulheres apresentarem tempo de trabalho inferior ao dos homens indica que esse grupo tende a ser desproporcionalmente afetado pelos movimentos de contração e expansão do setor, sendo as primeiras a serem demitidas quando há alguma crise, como identificado por Lapa (2018), em sua pesquisa com as mulheres metalúrgicas do ABC paulista. Como as ocupações da linha de montagem são ainda vistas como masculinas e, nesse sentido, mais bem executadas por homens, a rotatividade das mulheres neste setor tende a ser maior.

Gráfico 4. Tempo no posto de trabalho por cor/raça e gênero



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Como as ocupações citadas pelos trabalhadores entrevistados são muitas, elas foram agrupadas por cargos, por exemplo, diretores, gerentes, engenheiros, operadores, entre outros. Dessa maneira, foi possível verificar se as mulheres, especialmente as negras, ocupavam postos de trabalho elevados nas firmas ou se elas estavam confinadas à linha de montagem, visto que nestas áreas há forte segregação ocupacional, como aponta a literatura.

Nos cargos de gestão não foi possível fazer uma análise exploratória dos dados usando a interseccionalidade como ferramenta analítica, diante da falta de mulheres nesta área do polo automotivo. Por exemplo, entre as pessoas que se identificaram como gerentes, apenas quatro eram mulheres e nenhuma delas se autodeclarou preta.

A função mais próxima de cargos de liderança, que apresentava diversidade compatível com o uso desse enfoque foi a de coordenador, embora homens e mulheres de cor negra ocorram proporcionalmente em menor quantidade nas empresas. De acordo com a Tabela 2, as mulheres negras representam 10,0% de todos os coordenadores. A maior proporção é de homens brancos, 60,0% do total.

Tabela 2. Cargo por cor e gênero

	Mulher negra	Mulher branca	Homem negro	Homem branco
Engenheiro	8,3%	11,1%	30,6%	50,0%
Operador	4,3%	8,5%	34,0%	48,9%
Coordenador	10,0%	20,0%	10,0%	60,0%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O cargo de engenheiro requer ensino superior e seu ocupante pode desempenhar funções tanto no chão de fábrica quanto em áreas administrativas. Além disso, o número de pessoas com esta ocupação possibilitou realizar algumas análises à luz da abordagem da interseccionalidade. Dessa forma, a Tabela 2 anterior indica que, de todos os engenheiros, somente 19,4% são mulheres, sendo que 8,3% são mulheres negras. Mais uma vez, os homens brancos são maioria entre os ocupantes desse cargo, representando 50,0% do total.

Dos profissionais de engenharia, todas as mulheres têm pós-graduação. Entre os homens, no entanto, possuir diploma de pós-graduação não é um pré-requisito para ser contratado como engenheiro, pois 39,0% dos homens brancos e 36,0% dos homens negros no cargo em questão possuem o ensino superior como nível máximo de formação.

A dificuldade para acessar os cargos de engenharia no polo automotivo da RGI de Resende para as mulheres é traduzida no relato de X (engenheira negra, pós-graduada, que trabalha em uma empresa terceirizada há mais de 10 anos).

> Eu entrei com o cargo que era analista. Eu tenho o diploma de engenheira e eu sabia da possibilidade da vaga na engenharia e eu cheguei pro meu chefe, depois de 3 meses, e disse: 'Eu quero a [vaga] de engenheira'. Aí ele falou assim: 'Mas por quê você quer vaga de engenheira?' 'Porque eu estudei 5 anos e eu tenho diploma de engenharia, tenho condições de seguir a vaga de engenheiro.' Aí ele: 'Mas se você ganhar a mesma coisa?' Então, sem querer ser grossa, mas a pessoa quando faz medicina ela quer ser médica, ela não quer ser fisioterapeuta, não é!? [...] E depois disso, depois que eu entrei e eu pedi a vaga de engenheira e eu fui, convenci e ele me colocou

> como engenheira, as outras contratações todas que vieram ele já colocou como cargo de engenheiro. Foi um homem branco, foi uma menina branca… Eu meio que abri caminho assim (X, 2021).

A função de operador está ligada aos diferentes processos produtivos da fabricação do veículo. Nota-se que há proporcionalmente menos mulheres nesta função, fato já observado na literatura. As mulheres negras representam 4,3% de todos os operadores do polo automotivo, enquanto os homens negros representam 34,0%, a maior participação nos cargos analisados. Proporcionalmente, os homens negros estão nos cargos mais baixos.

Cabe refletir que a maior proporção de mulheres é registrada entre os coordenadores, embora a presença feminina na linha de montagem seja baixa, indicando forte segregação ocupacional. A menor quantidade de mulheres nesses setores pode ocorrer devido à limitada oferta de mão de obra feminina para algumas profissões específicas ou porque há um viés de seleção e recrutamento. Rocha (2006), ao analisar os dados de pesquisa realizada em 2001, com os trabalhadores do Consórcio Modular, notou que a condição de gênero era a primeira barreira para contratação do trabalhador, e, posteriormente, estavam as competências técnicas. De acordo com os dados atuais, esse fato ainda parece estar presente como filtro nos processos seletivos da indústria automotiva da RGI de Resende.

A percepção do trabalhador sobre o risco de perder o emprego, a pressão que sofre e sua satisfação com a chefia estão relacionados às condições de trabalho, e por isso é importante analisar essas categorias de forma interseccional.

De acordo com a Tabela 3, as mulheres têm maior preocupação em perder seus empregos. Entre as mulheres negras, quase metade (48,7%) é muito afligida com essa possibilidade, e nenhuma delas afirmou nunca ter se preocupado de ser demitida. Já as mulheres brancas pensam menos no risco de demissão, de maneira recorrente, pois 33,8% delas afirmaram se preocupar muito com essa possibilidade, percentual bem parecido ao dos homens. Esses dados indicam a maior sensação de vulnerabilidade das mulheres negras às oscilações no mercado de trabalho. Além delas representarem um fenótipo menos desejável aos empregadores (Collins e Bilge, 2021), as estatísticas nacionais também mostram que as famílias chefiadas por mulheres negras crescem a cada ano (Cavenaghi e Alves, 2018), o que intensifica a preocupação com a perda do emprego no segmento.

Tabela 3. Preocupação em perder o emprego

	Mulher negra	Mulher branca	Homem negro	Homem branco
Muito	48,7%	33,8%	36,4%	34,9%
Razoavelmente	28,2%	25,7%	26,4%	20,6%
Pouco	10,3%	23,0%	25,5%	25,1%
Muito pouco	12,8%	13,5%	8,2%	13,7%
Nunca	0,0%	4,1%	3,6%	5,7%
Total Geral	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em relação à pressão no trabalho, descrita na Tabela 4, as mulheres brancas são as mais afetadas proporcionalmente, pois 44,6% delas sentem-se muito pressionadas. Em contrapartida, são elas que, proporcionalmente, também se percebem menos pressionadas, pois somente 2,7% afirmaram nunca terem passado por isso no trabalho. Com o percentual um pouco menor, 35,9% das mulheres negras afirmaram já terem se sentido razoavelmente pressionadas, enquanto 41,0% declararam se sentir muito pressionadas. Os homens estão mais confortáveis[5] com o trabalho, pois a percepção de pressão é menor entre eles.

Tabela 4. Já se sentiu pressionado no trabalho

	Mulher negra	Mulher branca	Homem negro	Homem branco
Muito	35,9%	44,6%	35,5%	36,0%
Razoavelmente	41,0%	28,4%	24,5%	38,3%
Pouco	12,8%	18,9%	22,7%	13,7%
Muito pouco	0,0%	5,4%	9,1%	8,0%
Nunca	10,3%	2,7%	8,2%	4,0%
Total Geral	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

5. Aqui cabe uma ressalva, considerando que a coleta de dados para a pesquisa aconteceu durante a pandemia de Covid-19 e, consequentemente, com o agravamento das dificuldades econômicas e sociais no país. Dessa forma, é esperado que este cenário se reflita nas percepções dos trabalhadores formais, que certamente sentem mais medo de serem demitidos, sofrem mais pressões e ficam mais preocupados com o trabalho.

Uma das explicações possíveis para o fato de as mulheres sofrerem maior pressão no trabalho é porque muitas funções na indústria automotiva não são vistas como femininas. Por esse motivo, elas precisam provar constantemente a sua capacidade e executar as tarefas, muitas vezes, com melhor desempenho do que os homens. Isso pode ser explicado pelo princípio da separação e pelo princípio hierárquico da divisão sexual do trabalho. O primeiro distingue o trabalho desempenhado por homens e mulheres, segmentando os gêneros em suas funções, enquanto para o segundo o gênero serve como atributo valorativo, de modo que um cargo visto como masculino tende a ser mais valorizado na sociedade (Kergoat, 2010). Assim, uma mulher, ao desempenhar uma função vista como masculina, e mais valorizada por ser ocupada por homens, precisa provar constantemente a sua capacidade, como ilustra a fala da entrevistada Y, ao relatar um procedimento em que reprovou material e foi questionada por isso.

> 'Fui lá, testei' e aí a pessoa achava que no teste ia passar e a gente seguiria com o conceito, ele não acredita simplesmente em mim […], ou ele chama o meu par. Como eu tenho um par na empresa, como eu respondo a uma empresa, ele quer saber do meu par como foi esse teste. Nisso meu par chega e fala: 'Fizemos o teste e não vai dar para seguir assim, seguiremos de outra forma'. Acabou, não tem mais questionamentos! Eu sou muito mais questionada quando eu tenho que refazer alguma coisa, ou temos que testar uma outra solução, do que uma pessoa que é da outra empresa. Entendeu? Ou que é um homem (Y, 2021).

Conclusão

A primeira pesquisa de Lobo (1991), que mostrou a desigualdade de gênero nos processos de seleção e recrutamento no setor automotivo, foi realizada a partir de dados da década de 1970. No entanto, após quarenta anos de investigação sobre o setor, o cenário do polo automotivo da RGI de Resende parece reforçar o padrão de segregação tradicionalmente observado na indústria automobilística. Dessa forma, a segregação ocupacional ainda é marcante no setor automotivo, especificamente na RGI de Resende, como mostra a análise dos dados e das entrevistas. Os cargos de liderança, em particular, ainda são ocupados majoritariamente por homens brancos, e as mulheres enfrentam muitos obstáculos para se inserir nas ocupações relacionadas à produção.

O emprego da interseccionalidade como ferramenta analítica, conforme proposto por Collins e Bilge (2021), proporcionou uma visão mais detalhada das desigualdades que as mulheres sofrem no setor automotivo. Com isso, foi possível evidenciar que as mulheres negras estão em maior desvantagem em relação às mulheres brancas no que tange a salários e cargos ocupados. Em geral, as mulheres como um todo estão em desvantagem quando comparadas aos homens, enquanto os homens negros estão em desvantagem em relação aos homens brancos.

Para tentar proporcionar um ambiente mais igualitário dentro das fábricas, os projetos de inclusão e diversidade começaram a se tornar tema das gerências de recursos humanos das empresas, apoiados em programas internacionais, como o Women Empowerment Principles (Empowerwomen, 2021) e também os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (United Nations, 2019). Essas iniciativas visam ampliar a equidade de gênero e acabam por influenciar programas corporativos nas unidades automotivas já existentes, assim como novos implantes no setor.

Quando analisamos os dados das fábricas automotivas localizadas na RGI de Resende, notamos que a criação de grupos focais e o debate sobre diversidade, pluralismo e inclusão ainda estão fortemente pautados em demandas internacionais, tendendo a não priorizar iniquidades construídas historicamente no Brasil, em muito pautadas no aspecto raça-cor, o que nos leva a entender o lugar da mulher negra nos dados e entrevistas apresentados. O mesmo acontece com o discurso interseccional dos programas empresariais apresentados, que não busca minimizar a opressão interseccional de raça, classe e gênero. Isso vai ao encontro de uma contradição evidente: de que tais práticas parecem estar gerando resultados positivos para a inclusão das mulheres, embora tais resultados privilegiem a inclusão de mulheres brancas que não ocupam cargos relacionados à produção ou ao "chão da fábrica". Já as ações voltadas para a temática racial não vêm se materializando em programas internacionais do mesmo porte e, por isso, são menos expressivas nessas empresas.

O enfoque desses programas na igualdade de gênero pode ser parcialmente explicado em função da inserção dessas firmas em cadeias globais de valor que, segundo Barrientos *et al*. (2019), são caracteristicamente estruturadas a partir do gênero. Contudo, diante da menor presença de negros e negras e dos indicadores de vulnerabilidade apresentados para esses grupos

de trabalhadores nas fábricas automotivas da RGI de Resende, as formas corporativas de inclusão parecem não afetar significativamente os padrões de discriminação e segregação, de modo que o debate racial e uma abordagem interseccional devem ser incorporados nos programas de diversidade e inclusão no setor automotivo brasileiro.

Bibliografia

Almeida, Sílvio (2018). *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento.

Automotive Business (2018). Presença feminina no setor automotivo. *Pesquisa e debates*, 1. ed. São Paulo.

Barrientos, Stephanie; Bianchi, Lara; Berman, Cindy. (2019). Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers. *International Labour Review,* v. 158, n. 4, p. 729–752.

Carneiro, Luziberto Barrozo; De Gomes, Débora Gomes; De Souza, Marcos Antônio; Hortz, Vagner (2019). *Percepção de Gestoras sobre a Quebra do Teto de Vidro*. Artigo apresentado no XIX USP International Conference in Accounting. São Paulo, 24 a 26 jul. 2019, p. 1-17.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Mota, Carolina; Tanure, Betania; Carvalho Neto, Antonio (2014). Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo* (*RAD),* v. 16, n. 3, p. 56-75.

Cavenaghi, Suzana; Alves, José Eustáquio Diniz (2018). Mulheres chefes de família no Brasil: avanços e desafios. *Estudos sobre seguros*, nº 32. Rio de Janeiro: [s.n.].

Collins, Patricia Hill; Bilge, Sirma (2021). *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241.

FIRJAN (2021). *Live Cluster Automotivo | Pluralismo Uma Jornada rumo à Excelência*. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=dszMU-pyPrM&feature=youtu.be>.

Gomes, Flávio; Paixão, Marcelo (2008). Raça, pós-emancipação, cidadania e modernidade no Brasil: questões e debates. *Revista Maracanan*, v. 4, n. 4, p. 171-194.

Gomes, Gabriel Pinheiro de Siqueira (2021). Pretos e pardos, uni-vos. Os desafios de (o) ser negro no Brasil do século XXI. *Revista Desenvolvimento & Civilização,* v. 2, n. 1, p. 80-106.

Gonçalves, Aline de Oliveira (2008). Operários negros—relação entre cor e trabalho na nova indústria automotiva do Rio de Janeiro. Dissertação em mestrado. PPGSA /Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Guimarães, Nadya Araújo (2002). Os desafios da equidade: Reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, p. 17–18; 237–266.

Henriques, Raquel (2021). Entrevista com gerente de RH da Jaguar Land Rover / integrante ativa da Comissão de Pessoas do Cluster Automotivo. Entrevistadores: Marina Cordeiro. Realizada em 16 jul. 2021. Disponível em: <https://www.brainautomotive.org/c%C3%B3pia-brain-entrevista>.

Kergoat, Danièle (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos - Cebrap*, 86, 93–103.

Kerner, I.; Tavolari, B. (2012). Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Novos Estudos - Cebrap*, 93, p. 45–58.

Lapa, Thaís de Souza (2018). *Mulheres metalúrgicas em setores predominantemente masculinos: mudanças sutis e barreiras persistentes*. 42º Encontro Anual da Anpocs, Caxambu.

Lobo, Elizabeth Souza (1991). *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo, Editora Brasiliense.

Munanga, Kabengele (2008). *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Belo Horizonte: Autêntica.

Paes, Letícia de França; Gonçalves, Ana Paula Vasconcelos; Ferreira, Vitor Rodrigues. (2021). Trabalho e gênero nas indústrias automotivas do Sul Fluminense. *Política & Sociedade*, v. 20, n. 47, p. 244–276.

Petruccelli, José Luis; Saboia, Ana Lucia (2013). *Características étnico-raciais da população: classificações e identidades.* Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006). Um perfil dos trabalhadores do consórcio modular. *In:* Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio. *Trabalho e desenvolvimento regional - efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: Mauad Editora.

Ramalho, José Ricardo (2009). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ: comparações entre 2001 e 2009.*

Rocha, Lia de Mattos (2006). O novo discurso da qualificação profissional na indústria automobilística do Rio de Janeiro. *In:* Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Mauad Editora.

Rizek, Cibele Saliba; Leite, Márcia de Paula (1998). Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. *In:* Abramo, Laís; Abreu, Alice (Orgs.) *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.* São Paulo: ALAST/SERT.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos; Ramalho, José Ricardo. (2015). Estratégias corporativas e de relações de trabalho no Brasil: Uma análise preliminar de 4 grupos multinacionais. *Paper presented at the XIV Encontro Nacional da ABET*, Campinas.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios,* v. 17, n. 1, p. 65-94.

Scarabotto, Natália (2019). Empresas automotivas abrem pouco espaço para pessoas negras. *Automotive Business,* 03 dez. 2019. Disponível em <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/noticias/empresas-automotivas-abrem-pouco-espaco-para-pessoas-negras/>. Acesso em 19 out. 2021.

Simão, Maria Fernanda (2021). Entrevista com Maria Fernanda Simão, gerente executiva da Área de Qualificação e Desenvolvimento da Volkswagen Caminhões. Entrevistador: Silva, Leonardo Ângelo da. Realizada em 09 de jun. 2021.

Souza, Izaque Pereira; Teruya, Teresa Kazuko (2021). Sobre negritude e reconhecimento: a importância do movimento negro na (re) construção

identitária da população negra brasileira. *Revista Thêma et Scientia*, v. 11, n. 1, p. 42-62.

Souza Silveira, Leonardo; Siqueira Leão, Natália. (2020). O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *Revista Latinoamericana de Población*, v. 14, n. 27, p. 41–76.

United Nations. 2019. *Gender dimensions of the guiding principles on business and human rights. Human Rights Council,* Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/41/43. Geneva.

W (2021). Entrevista com coordenadora técnica contratada por firma terceirizada da indústria automotiva. Entrevistador: Silva, Leonardo Ângelo da. Realizada em 23 de abr. 2021.

WEP (2021). *Empowerwomen*. WEPs, Companies. Disponível em <https://www.weps.org/>. Acesso em 15 jan. 2021.

X (2021). Entrevista com engenheira negra, contratada por firma terceirizada da indústria automotiva. Entrevistador: Silva, Leonardo Ângelo da. Realizada em 23 abr. 2021.

Y (2021). Entrevista com analista de produto. Entrevistador: Silva, Leonardo Ângelo da. Realizada em 30 de mar. 2021.

Z (2021). Entrevista com engenheira negra, contratada por firma terceirizada da indústria automotiva. Entrevistador: Silva, Leonardo Ângelo da. Realizada em 23 de abr. 2021.

PARTE 5

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA FLUMINENSE

UM RETRATO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Mahatma Ramos dos Santos

Cloviomar Cararine

Introdução

Ancorado nos resultados do *survey* sobre o "Perfil dos Trabalhadores e Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende" (DTA, 2021), elaborado pelo núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o presente capítulo trata dos aspectos que caracterizam as condições de trabalho na rede global de produção automotiva (Santos, 2021) da Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende, no período posterior a 2017.

Ciente das tendências mundiais, em especial no Sul Global, de flexibilização das relações de trabalho (Krein, 2007) e precarização das condições de trabalho e vida social dos trabalhadores (Druck, 2011; Martins e Lima, 2016), o objetivo central desse capítulo é avaliar como estas recentes transformações se aplicam aos/às trabalhadores/as do setor automotivo da RGI de Resende, além de considerar, nesse contexto, o impacto das mudanças no arcabouço regulatório das relações de trabalho no Brasil, expressas na "Reforma Trabalhista" (Brasil, 2017).

A hipótese do trabalho é a de que as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho no setor automotivo da RGI de Resende, assim como a percepção dos trabalhadores sobre suas próprias condições de trabalho, guardam forte relação com as mudanças regulatórias do trabalho no âmbito nacional.

O capítulo apoia-se também em uma revisão não exaustiva da literatura sobre condições de trabalho e negociação coletiva no Brasil, concentradas,

sobretudo, nos subcampos da sociologia do trabalho e da economia do trabalho. Além disso, analisa os dados primários gerados pelo *survey* realizado pelo (DTA, 2021) e os dados secundários levantados, seja pelo Sistema de Acompanhamento dos Salários (SAS), do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), seja pelo Sistema Mediador do Ministério da Economia sobre trabalho e negociações salariais no setor.

O capítulo está organizado em três seções, além desta Introdução. A segunda seção apresenta o referencial teórico mobilizado para análise das condições de trabalho e os resultados das negociações coletivas na RGI de Resende. Na terceira seção, realiza-se a descrição e a análise dos resultados encontrados de duas formas distintas: primeiramente, discutindo o resultado geral do *survey,* e, em um segundo momento, analisando comparativamente os dados de trabalhadores empregados em montadoras e em empresas não montadoras. E, por último, nas considerações finais, são apresentadas as principais descobertas e limitações da pesquisa.

1. Elementos teóricos para análise das condições de trabalho no Brasil

As relações de trabalho e emprego e suas formas de regulação são construções sociais e históricas que ocupam uma posição central na configuração da ordem econômica, política e social no mundo moderno (Krein, 2007). O trabalho e suas condições de uso, contratação e remuneração, são objeto de amplo debate e embate social (e acadêmico), ao menos desde a emergência do movimento de trabalhadores, ainda no século XIX (Hobsbawm, 2005). A regulação social do trabalho é fenômeno que expressa, simultaneamente, tendências gerais ou padrões de regulação do trabalho em cada momento histórico do capitalismo (Krein e Buarque, 2021) e uma variedade de dinâmicas sociais, políticas e econômicas singulares de cada país e/ou região, as quais exigem um exame apurado de realidades locais.

No caso brasileiro, um país de capitalismo tardio (Mello, 1982), historicamente se observou a constituição de um "mercado de trabalho desorganizado" (Machado da Silva, 1991), cujo desenvolvimento teve impulso com o processo de industrialização associado à ampliação do assalariamento e à constituição de um sistema de direitos ainda nos anos 1930 e 1940.

No entanto, tal processo não foi acompanhado pela universalização, seja do assalariamento, seja de um sistema de proteção social. Isso resultou em um

mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, com alto nível de informalidade, permanência de situações análogas à escravidão, amplo excedente estrutural da força de trabalho, baixa remuneração (Krein, 2007; Krein e Buarque, 2021), forte concorrência entre trabalhadores (Oliveira, 1998), condições precárias de trabalho (Braga, 2014; Druck, 2011) e com uma relação entre capital e trabalho extremamente desigual. Essa configuração confere, até hoje, um forte poder discricionário ao capital, e sustenta alto grau de impunidade em casos de descumprimento de normas e direitos do trabalho (Cardoso, 2010b).

Dessa forma, as relações entre mercado, Estado e trabalho no Brasil, desde o início do século XX, (re)produziram, parcialmente, uma forma de regulação do trabalho inspirada nas reformas de proteção social instituídas na Europa à época. Tais reformas constituíram repostas à crise do mercado autorregulado e da regulação privada das relações de trabalho, que orientaram o processo de industrialização e assalariamento na Europa dos sécs. XVIII e XIX.

No caso brasileiro, sua incorporação fez emergir um mercado de trabalho estruturalmente flexível, assim como um "modelo legislado" de relações de trabalho. As relações e condições de trabalho no Brasil são marcadamente desiguais e precárias, e têm como espaços centrais de normatização da relação capital e trabalho, o Estado, a negociação coletiva (via sindicatos) e o poder discricionário do empregador (Krein, 2007; Noronha, 2000).

A combinação de forte crescimento econômico, ao menos até os anos 1970, com um déficit democrático, sobretudo, durante ao Regime Militar (1964 -1985), constituiu um fator importante para a manutenção de um mercado de trabalho flexível no Brasil. As condições políticas à época (repressão) e as políticas salariais garantiram flexibilidade de ajuste do preço e volume da força do trabalho às necessidades do capital em cada ciclo econômico (Urani, 1996), inclusive através da burla da legislação.

Nos anos 1980, década em que o assalariamento atingiu seu ápice no Brasil, persistia tanto a alta rotatividade dos trabalhadores quanto a discricionaridade do empregador. Nem mesmo o avanço nas conquistas de direitos e novas proteções sociais, com a emergência do "novo sindicalismo" (Alves, 2000; Ladosky e Véras de Oliveira, 2014) e da nova Constituição Federal, em 1988, foram capazes de alterar o caráter flexível da regulação do trabalho. Esse período de forte contestação sindical, no entanto, foi responsável por retardar, no Brasil, o avan-

ço da nova agenda de flexibilização, que já avançava sobre o mercado de trabalho nos países desenvolvidos desde o final da década de 1970 (Krein, 2007).

No Brasil, a agenda de flexibilização das relações de trabalho ganhou ímpeto nos anos 1990, de forma tardia em relação às economias centrais. A entrada "passiva" do país na globalização, somada a altas taxas de desemprego e a uma "inflexão política" – que combinava a redefinição do papel do Estado (Justiça do Trabalho) na regulação do trabalho, a introdução da livre negociação, assim como inovações tecnológicas e organizacionais no âmbito da empresa – aprofundou o caráter flexível do mercado de trabalho (Krein, 2007).

A literatura aponta que a flexibilização da relações de trabalho, nesse contexto, resultou não apenas das modificações de normas e leis, mas também da "interação entre os agentes sociais, dentro de um contexto político, social, econômico, tecnológico e de mercado de trabalho" (Krein, 2007, p. 295). Nesse período foram observadas alterações nas formas de contratação, remuneração, "racionalização" do tempo e fragilização das instituições públicas do trabalho – sindicatos, Justiça do Trabalho e sistemas de fiscalização do trabalho (Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho – MPT).

Em relação aos tipos de contratação, notou-se uma diversificação das formas "atípicas" (contrato temporário, safra, obra certa, emergência, etc.), "não formais" ou de "emprego disfarçado" (assalariamento sem registro, autônomo, conta própria, trabalho de estágio e micro e pequenos empreendedores) e da terceirização, no setor público e privado (Krein, 2007; Krein e Buarque, 2021). Com relação ao uso do tempo de trabalho, emergiram novas práticas e formas de regulação – tais como o banco de horas, compensação individual, trabalho aos domingos – com o objetivo de promover maior controle e racionalização do processo produtivo, através, por exemplo, da intensificação do trabalho.

Ainda na década de 1990, como parte da estratégia de "subordinação dos salários à política de estabilização dos preços", formas de remuneração variável, cada vez mais individualizadas e atreladas à produtividade, se tornaram cada vez mais comuns, com destaque para a Participação nos Lucros e Resultados – PLR (Krein, 2007, p. 298). Por fim, a literatura registra um intenso processo de fragilização e redução do papel das instituições públicas de fiscalização do trabalho e dos sindicatos nesse período. A adoção, por

parte majoritária do sindicalismo, de uma postura de resistência à ofensiva neoliberal ao trabalho, acabou por reforçar a legitimação do processo de flexibilização das relações trabalhistas.

Nos anos 2000, houve um movimento "contraditório", que combinou avanços e retrocessos nas tendências flexibilizadoras das relações de trabalho. Por um lado, houve fortalecimento de instituições públicas do trabalho, a exemplo do MPT e da Justiça do Trabalho, retomada da formalização – mesmo que insuficiente para garantir melhores condições de trabalho –, valorização do salário mínimo e melhores condições de negociação coletiva. Contudo, registram-se nesse mesmo período, as restrições de acesso ao seguro desemprego, a redução do abono salarial, a reforma da previdência do setor público, a nova lei de recuperação judicial e falências, além da manutenção dos altos níveis de descumprimento de direitos e de rotatividade (Krein e Buarque, 2021).

Outro ponto de inflexão na trajetória recente das relações e condições de trabalho no Brasil foi a implementação da Reforma Trabalhista, em 2017 (Brasil, 2017)", alterando "mais de duzentos dispositivos do arcabouço legal institucional brasileiro" (Krein e Buarque, 2021: 21). Seguindo as tendências introduzidas nos anos 1990, essa Reforma tinha como finalidade fortalecer a regulação privada do trabalho, limitando ou fragilizando a proteção social ao trabalhador e a ação dos sindicatos, além de garantir maior liberdade e discricionaridade para o empregador na determinação das formas de uso, contratação e remuneração do trabalho no Brasil (Belluzzo, 2006; Krein e Buarque, 2021).

Ao contrário dos efeitos anunciados de recuperação do ambiente de negócios, essa Reforma fracassou na geração de empregos e, para piorar, ainda promoveu a ampliação de formas precárias de trabalho (emprego sem carteira, por prazo determinado e por conta própria), em substituição aos vínculos formais. Mesmo depois da reforma, prevalece o contrato "por prazo indeterminado", e formas intermitente e/ou parcial de contrato ainda são minoritárias. A literatura aponta para o incremento da terceirização, no setor público e privado, e para um movimento de normatização de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho, via negociação coletiva, sobretudo quanto ao tempo de trabalho (jornada 12x36, tempo intrajornada, banco de horas, trabalho aos domingos) (Colombini, Teixeira, e Pelatieri, 2021).

Esse cenário indica que a combinação de "mais de vinte opções de modalidades de contratação" preexistente na legislação brasileira, somada à fragilização das entidades sindicais e da negociação coletiva, através da restrição do financiamento sindical e da introdução de novas possibilidades de acordos individuais, em resumo, conferiram maior segurança institucional e legal, assim como flexibilidade, ao capital no Brasil (Krein e Buarque, 2021, p. 38). Contudo, a literatura adverte para a necessidade de, ao realizar qualquer exercício de mensuração dos impactos dessa Reforma, sempre observar o "principal" determinante dos níveis de emprego e formas de ocupação pós-2017: a "dinâmica econômica" (Krein *et al.*, 2021: 38).

Em síntese, o que se observou na trajetória recente do mercado de trabalho brasileiro foi a incorporação de uma agenda global de flexibilização das relações de trabalho como uma solução para a ampliação da concorrência intercapitalista, em um contexto de baixo dinamismo econômico mundial, financeirização e necessidade cada vez maior de redução dos custos com a força de trabalho.

Há um avanço no processo de "despolitização" das relações entre capital e trabalho, isto é, um movimento geral de redefinição do papel do Estado e suas instituições, do perfil da classe trabalhadora e do sindicalismo (Krein *et al.*, 2021). No capitalismo flexível, observa-se tanto o deslocamento da regulação pública à privada, no que tange às relações de trabalho, como o aprofundamento de uma característica histórica do trabalho assalariado no capitalismo, sua "precarização social". Por precarização social compreende-se a ampliação das condições de vulnerabilidade e insegurança das formas de contratação, condições de trabalho e capacidade individual e coletiva de contestação dessa tendência (Druck, 2011).

Vale destacar ainda, sem esgotar aqui o debate, uma mudança no perfil social desse "novo trabalhador", que se desenvolveu em paralelo às sucessivas crises do capitalismo após a década de 1970 e no deslocamento da relação capital-trabalho de um regime fordista/keynesiano para um modelo referenciado como neoliberal (Aglietta, 1976; Boyer, 1986). Com as mutações para as formas de regulação neoliberais, como mostramos antes, os regimes de controle e estímulos ao trabalho vêm transitando das formas coletivas e salariais às formas individuais e financeiras (Holloway, 1995; McNally, 2011). Assim, o trabalhador perde sua dimensão coletiva e se percebe cada vez mais como um indivíduo e uma empresa de si mesmo, acreditando que, por meio do seu próprio mérito, pode ascender socialmente. Nesses termos, estruturas de trabalho e reinvindicação coletiva perdem espaço na vida social, a própria cidadania depende cada vez menos da relação capital-trabalho e passa a ser intermediada pelo crédito e pelo consumo

(Graeber, 2012; Sotiropoulos, Milios e Lapatsioras, 2013). Não apenas o Estado e as empresas, mas o próprio trabalhador passa a crer nas possibilidades financeiras e na flexibilidade de escolha para a garantia das suas condições de vida.[1]

2. As condições de trabalho na indústria automotiva do sul fluminense

O *survey* realizado pelo DTA (2021) entre novembro de 2020 e junho de 2021 reuniu uma amostra de 408 formulários que abrange trabalhadores/as de 51 empresas da indústria automotiva da RGI de Resende. Selecionamos 20 das 58 questões que estruturaram o formulário com o objetivo de apreender e analisar as condições de trabalho e sua relação com alguns aspectos das negociações coletivas dos trabalhadores da indústria automobilística da região.

Para garantir sua representatividade diante de todos os trabalhadores das empresas automotivas da RGI de Resende, sem distinção entre quem trabalha em uma fábrica ou outra, o *survey* adotou a amostragem não probabilística por cotas (Babbie, 1999), a partir das informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), construída com 95% de intervalo de confiança[2] e 4,7% de margem de erro[3].

Contudo, levando em conta possíveis diferenças nas condições de trabalho no polo automotivo, a análise optou por separar as firmas montadoras das fornecedoras. Esse procedimento implicou no cálculo de uma amostra não probabilística sem a realização das cotas, a partir da quantidade de formulários existentes para inferir representatividade desses dois grupos de trabalhadores. Para os trabalhadores das montadoras, foram obtidos 261 formulários, o que representa uma amostra com 95% de intervalo de confiança e 6% de margem de erro. Já para os trabalhadores das fornecedoras, foram coletados 167 formulários, o que representa uma amostra com 95% de intervalo de confiança e 7% de margem de erro.[4]

1. Para Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo traria uma nova "racionalidade", estruturando e organizando a ação dos governantes e, até mesmo, a própria conduta dos governados. Em resumo, passa-se à generalização de um tipo de "racionalidade neoliberal" tendo como características principais a concorrência, como norma de conduta para o Estado e indivíduos, e os princípios de gestão de uma empresa, como modelo de subjetivação para todos estes atores. A partir daí, em ambiente de competição generalizada, o indivíduo passa a conceber-se e comportar-se como uma empresa.

2. A probabilidade de sua amostra representar com precisão as posturas da população em questão.

3. A possível variação das respostas da população com relação à sua amostra.

4. Os autores agradecem a Ana Paula Vasconcelos Gonçalves (UFMA), pelo cálculo da amostra e discussão dos dados.

O exercício de comparação dos resultados apurados nos formulários daqueles/as trabalhadores/as ocupados/as em montadoras (Hyundai Heavy Industries do Brasil, Jaguar Land Rover, Nissan, Stellantis[5] e Volkswagen Caminhões e Ônibus) com os formulários dos/as ocupados/as em empresas não montadoras ou fornecedoras (as demais 45 empresas)[6] forneceram elementos para identificar possíveis diferenças quanto às formas de contratação, uso do tempo de trabalho, remuneração, condições de trabalho e segurança, e o modo como esses dois grupos de trabalhadores percebem o significado de trabalhar nesse setor de atividade.

O exercício de segmentação e comparação dos resultados do *survey* entre aqueles/as ocupados/as nas montadoras e nas empresas não montadoras ou fornecedoras permite, por um lado, evidenciar tendências e condições de trabalho similares entre esses dois grupos, tais como nível de escolaridade, qualificação, formas de contratação, jornada de trabalho e formas de remuneração indireta e variável. Por outro lado, identifica também as diferenças nas relações e condições de trabalho nesses dois conjuntos de empresas, como é o caso, por exemplo, dos diferentes níveis de segurança no trabalho, remuneração – direta e indireta –, tempo de permanência na empresa, extensão da jornada (horas extraordinárias), significado de trabalhar na indústria automobilística para os trabalhadores/as e, por fim, a percepção dos trabalhadores/as quanto à relação entre empresa e sindicato/funcionário.

2.1. Condições de trabalho: formas de contratação, tempo de trabalho e remuneração

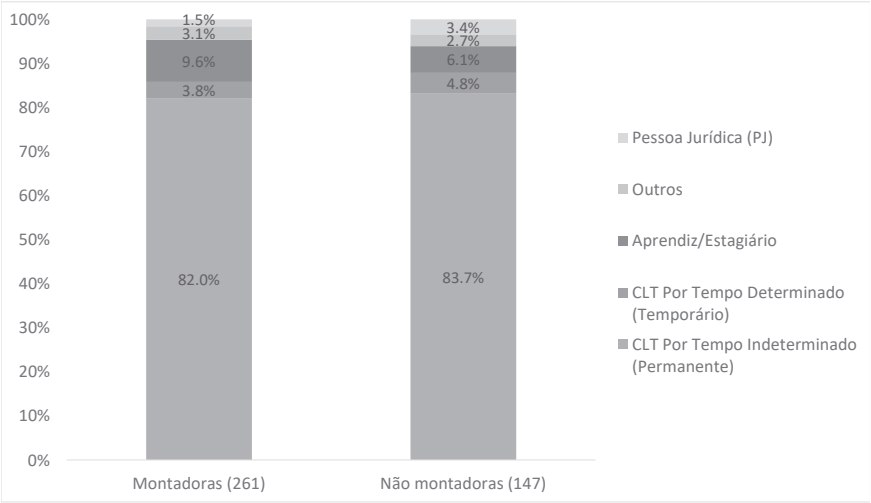
Uma dimensão essencial das relações e condições de trabalho que o *survey* do DTA (2021) permite investigar diz respeito às formas predominantes de contratação e de remuneração dos trabalhadores, além das formas de uso do tempo de trabalho, anteriores à pandemia da Covid-19. Esses três elementos são centrais para avaliar o impacto dessa agenda de flexibilização das relações de trabalho e precarização das condições de trabalho nesse segmento específico.

5. O grupo econômico Stellantis é resultado da fusão, em dezembro de 2019, entre a montadora ítalo-americana Fiat Chrysler Automobiles e a montadora francesa PSA Group. O grupo reúne mais de quatorze marcas: Abarth, Alfa Romeo, Chrysler, Citroën, Dodge, DS, Fiat, Jeep, Lancia, Maserati, Opel, Peugeot, Ram e Vauxhall.

6. A classificação entre trabalhadores ocupados em empresas "montadoras" e "não montadoras" é nossa, e se baseia (i) no tratamento dado pela literatura especializada a essas empresas líderes da rede global de produção automotiva (Santos 2021; Ladosky *et al*. 2020) e pela Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA, 2021) e; (ii) nas respostas ao *survey* sobre qual empresa assinava a carteira de trabalho do respondente.

Assim como observado pela literatura (Colombini *et al.*, 2021; Krein e Buarque, 2021), mesmo depois da Reforma Trabalhista de 2017, tanto nas montadoras como nas empresas não montadoras, ainda há o predomínio da contratação formal via "CLT por tempo indeterminando"[7] (82,0% e 83,7% dos formulários respondidos, respectivamente), como revela o Gráfico 1 abaixo.

Gráfico 1. Formas de contratação antes da pandemia.[8] Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

No entanto, a segunda forma de contratação mais observada foi a de "estágio/aprendiz" (9,6% e 6,1%), considerada como uma forma de "emprego disfarçado" (Krein, 2007: 295). E, em terceiro lugar, aparece uma forma "atípica" de contratação, existente desde os anos 1990, o contrato via "CLT por tempo determinado" (3,8% e 4,8%). A figura da "pessoa jurídica" (PJ), outra forma de "emprego disfarçado", aparece em 1,5% dos formulários nas montadoras e 3,4% nas não montadoras.

7. O *survey* não captou a presença e a abrangência tanto dos contratos de terceirização como dos contratos de trabalho intermitentes. Por isso, não é possível avaliar sua incidência.

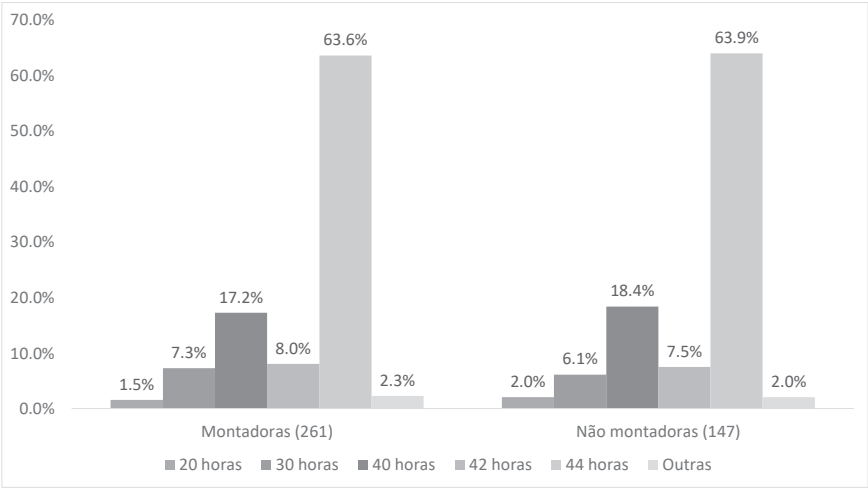
8. Embora a pesquisa tenha sido realizada durante a pandemia, a pergunta se referia ao contrato de trabalho antes da pandemia.

Assim, as formas mais flexíveis de contratação, que integram a "CLT por tempo determinado", (o temporário), estagiário/aprendiz e a PJ, somavam 16,5% nas montadoras, e 14,3% nas não montadoras. O que os dados revelam é que as formas mais flexíveis – "atípicas" ou "emprego disfarçado" – são mais comuns nas montadoras do que nas fornecedoras no polo automotivo.

Com relação ao tempo de trabalho na indústria automotiva da RGI de Resende, nota-se um padrão geral, tanto nas montadoras quanto nas empresas não montadoras, quanto à forma contratual e ao uso do tempo de trabalho.

Dessa forma, cerca de 73,0% dos pesquisados eram contratados antes da pandemia como "mensalistas", e algo próximo de 23,0% como horistas, como mostra o Gráfico 2. Distribuição similar das respostas aparece quando os respondentes são questionados se trabalhavam em "regime de turno" antes da pandemia. Do total de trabalhadores (408), 75,0% trabalhavam em jornada regular, e 23,0% exerciam sua jornada no regime de escala ou turno, seja no turno da manhã, tarde, noite, ou em rodízio. O regime de turno englobava percentuais em torno de ¼ do universo pesquisado nos dois grupos comparados – empregados de montadoras e não montadoras –, enquanto a jornada regular representava pouco mais de 73,0% nos dois casos.

Gráfico 2. Jornada de trabalho semanal. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não-montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

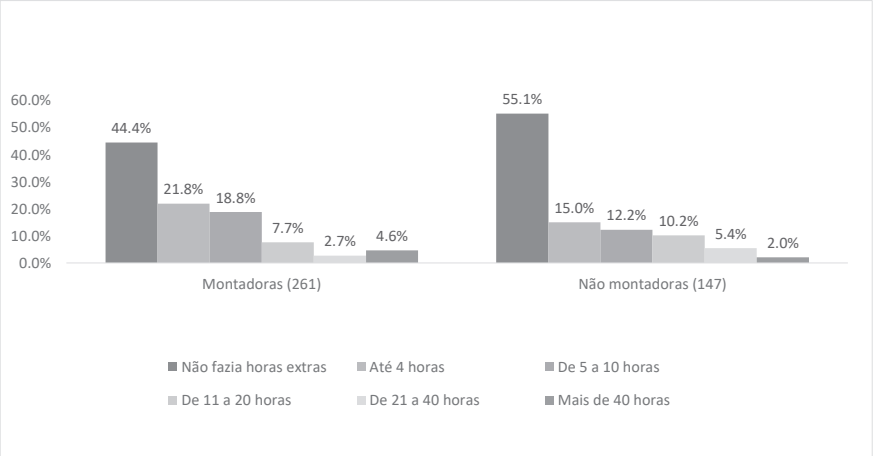
Também não apareceram grandes diferenças quanto à extensão semanal da jornada, seja entre aqueles empregados em montadoras seja entre trabalhadores das fornecedoras. O padrão observado revelou que apenas 10,8% da amostra total (408) informou trabalhar em jornada semanal inferior a 40h – comum, por exemplo, àqueles com contrato de estágio/aprendiz. A maior parte das respostas registradas (89,2%) envolvia jornadas semanais entre 40h (17,6%) e 44h (63,7%), os limites legais garantidos pela CLT. Nas montadoras (261) e não montadoras (147), aqueles que tinham jornada semanal entre 40h e 44h representavam, respectivamente, 88,9% e 89,8% dos formulários analisados. Nos dois casos, as jornadas inferiores a 40h representavam em torno de 8,0% das repostas.

Se a extensão regular da jornada aproxima a realidade desses dois grupos, o que os distingue é o uso de horas extraordinárias como mecanismo de extensão da jornada semanal e mensal de trabalho, com isso precarizando e intensificando as relações de trabalho.

As horas extraordinárias já eram uma prática recorrente mesmo antes da pandemia. Do total de formulários aplicados (408), 51,7% dos respondentes informaram realizar horas para além da jornada regular. Cerca de 19,4% realizava até 4 horas extraordinárias mensais; outros 16,4% entre 5 e 10 horas mensais; e outros 12,3% realizavam mais de 11 horas extras por mês, sendo que 3,7% chegavam a trabalhar mais de 40 horas extraordinárias por mês – o equivalente a quase uma semana integral a mais por mês, transformando, com isso, conformando um mês de cinco semanas.

No entanto, há uma distinção entre os dois grupos. Enquanto nas empresas não montadoras ou fornecedoras aqueles/as trabalhadores/as que não realizam horas extras representavam 55,1% das respostas, nas montadoras esse percentual é 10 pontos percentuais inferior (44,4%), como revela o Gráfico 3. Em outras palavras, as montadoras recorrem com maior proporção a horas extraordinárias para ampliar a jornada de seus funcionários, segundo os dados do *survey* (DTA, 2021). Nas montadoras, 40,6% dos respondentes informaram realizar até 10 horas extraordinárias mensais, sendo que esse percentual é de 27,2% nas empresas não montadoras. Ademais, nas montadoras, 4,6% dos respondentes realizavam mais de 40 horas extras mensais, enquanto nas não montadoras esse percentual era de 2,0%.

Gráfico 3. Volume de horas extras mensais realizadas antes da pandemia. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não-montadoras. RGI de Resende



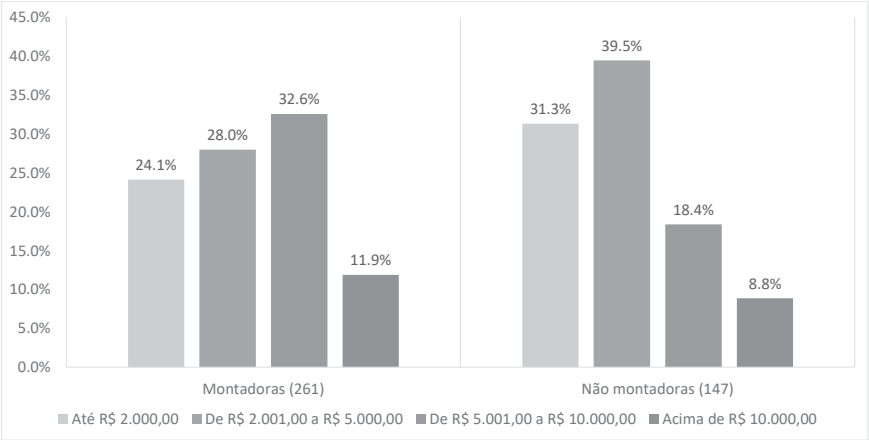
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os dados apontam existir um uso corriqueiro e extensivo das horas extraordinárias em toda a indústria automobilística da RGI Resende, sendo que as montadoras utilizam com maior intensidade essa ferramenta de gestão do tempo de trabalho de seus funcionários.

Não é possível afirmar que esse uso mais corrente de horas extras guarde relação direta com as condições de remuneração total dos trabalhadores dessa indústria[9]. Porém, observa-se que nas montadoras, os salários brutos se concentram na faixa de R$ 5.001 a R$ 10 mil, o equivalente a 32,6% da amostra, enquanto nas não montadoras os salários brutos se concentram na faixa de R$ 2.001 a R$ 5 mil, 39,5% dos formulários, como indica o Gráfico 4 na sequência. Ademais, no caso das montadoras, 60,6% dos salários (brutos) se concentravam nas faixas entre R$ 2.001 e R$ 10 mil, enquanto nas empresas não montadoras 70,7% dos salários declarados concentravam-se nas faixas de até R$ 5 mil.

9. Dados os limites da pesquisa, não foi possível verificar o peso, por empresa, ou mesmo da indústria local como um todo, do uso de horas extras na remuneração total dos trabalhadores. Ademais, para verificar essa informação seria necessário também acesso às estratégias de produção dessas empresas.

Gráfico 4. Salário bruto antes da pandemia. Comparação entre trabalhadores das empresas



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

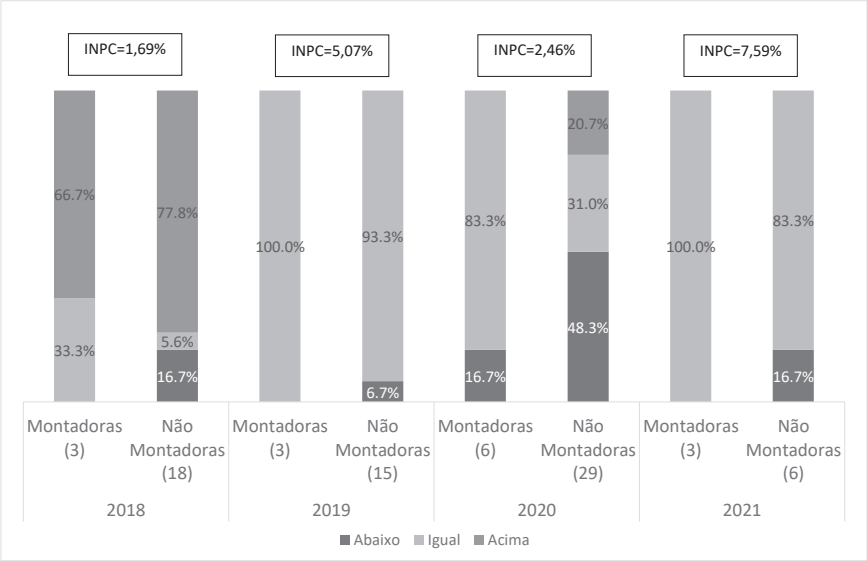
Essas diferenças na dispersão dos salários brutos podem ser explicadas por ao menos três fatores. Em primeiro lugar, pelo valor dos pisos salariais vigentes à época nos dois grupos de empresas. Do total de 28 acordos assinados em 2020, com vigência entre maio de 2020 e maio de 2021, o piso salarial acordado com empresas montadoras era de R$ 1.362,00 em média. Para as não montadoras ou fornecedoras, o piso médio acordado era menor, de R$ 1.255,00 (Ministério da Economia, 2020, 2021).

Em segundo lugar, outra explicação possível apurada pelo *survey* é a maior rotatividade de empregados nas empresas não montadoras, expressa no dado de que 51,0% dos trabalhadores registram no máximo 3 anos de trabalho nessas empresas. Nas montadoras, aqueles com até 3 anos de trabalho na empresa somavam 41,0% das respostas, 10 pontos percentuais a menos do que no outro grupo.

Um terceiro fator explicativo é o pior resultado apurado nas negociações coletivas de salários dos trabalhadores/as das empresas não montadoras, em comparação com aqueles trabalhadores/as de montadoras, no período entre 2018 e 2021. Com base na análise dos resultados de 62 unidades de negociações coletivas registradas no Sistema Mediador do Ministério da

Economia (Mediador) e organizadas pelo SAS/DIEESE[10], foi possível verificar que apenas no ano de 2018 os reajustes salariais acima da variação dos preços mensurados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[11], foram majoritários. Nessa data-base (maio de 2018), os ganhos reais variaram entre 0,1% e 2,3%, tanto para trabalhadores das montadoras quanto das empresas não montadoras. Mesmo assim, o desempenho das negociações nas empresas não montadoras foi pior, dado que 16,7% delas registraram reajustes inferiores à variação da inflação, como é possível observar no Gráfico 5 na sequência.

Gráfico 5. Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE. Brasil, mai./2018 a mai./2021



Fonte: Elaboração própria, a partir de Ministério da Economia, Sistema Mediador (2018, 2019, 2020, 2021).

10. Essas negociações coletivas estavam registradas na forma de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), e tinham como partes representativas, de um lado, o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) e, de outro, representações empresariais da indústria automobilística da RGI Resende. Essas unidades de negociação abrangiam cerca de 73,3% do total de trabalhadores abrangidos pela pesquisa do DTA (2021).

11. O INPC-IBGE é um indicador da variação mensal dos preços de uma cesta de consumo média de famílias com renda entre 1 e 5 salários mínimos. Esse indicador é referência para parte majoritária das negociações coletivas no Brasil.

Nos anos subsequentes, entre 2019 e 2021, o que se observou foi a ampliação das disparidades nas negociações salariais, como indica o Gráfico 5. No caso das montadoras, não há registros de ganhos reais nos salários, apenas reajustes iguais ou inferiores ao INPC-IBGE, ao longo desse período. Nas empresas não montadoras, apesar de 20,7% das unidades de negociação registrarem ganhos reais entre 0,04% e 10,4% na data-base maio de 2020, há nesse ano, e também em 2019 e 2021, o predomínio de reajustes que apenas garantiram a manutenção do poder de compra dos salários.

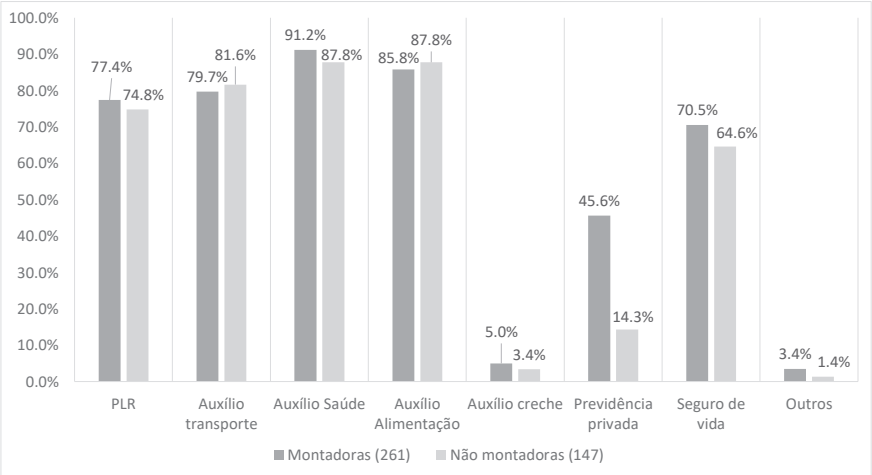
Em síntese, chama atenção que nas montadoras foram registradas perdas salariais frente à inflação medida pelo INPC-IBGE em apenas um ano, 2020, e elas representavam apenas 16,7% das unidades de negociações salariais acompanhadas. Por outro lado, em todos os anos da série, as unidades de negociação analisadas, que envolviam empresas não montadoras, registraram algum tipo de perda salarial frente à inflação. Em 2018, 16,7% das 18 negociações analisadas registraram perdas nas empresas não montadoras. No ano seguinte (2019), apesar da inflação maior (5,0%), esse percentual de negociações abaixo do INPC foi menor (6,7%). Em 2020, pior ano da série, 48,3% das negociações registraram perdas. E, por fim, em 2021, novamente, 16,7% das negociações não alcançaram reposição da inflação.

Outra comparação importante para compreender as diferenças nas condições de remuneração desses dois grupos de trabalhadores é o uso, pelas empresas, de formas de salários indiretos (auxílio transporte, saúde, alimentação, creche, previdência privada e seguro de vida) ou de remuneração variável (PLR). Novamente, o quadro entre os dois grupos é semelhante, mas ainda guarda diferenças sensíveis.

Do total de trabalhadores/as (408), 98,5% percebiam algum tipo de salário indireto e 76,5% recebiam remuneração variável antes da pandemia. Das formas apuradas, aquelas mais comuns eram, nessa ordem, o auxílio saúde (90,0%), auxílio alimentação (86,5%), auxílio transporte (80,6%), PLR (76,5%) e previdência privada (34,3%).

Tanto nas montadoras quanto nas empresas não montadoras, aqueles que declararam receber auxílios como transporte, saúde e/ou alimentação, somavam mais de 80,0% do total de respostas, como demonstra o Gráfico 6. A PLR, modalidade de remuneração variável, era percebida por 77,4% dos trabalhadores das montadoras e 74,8% daqueles/as que trabalham nas empresas não montadoras antes da pandemia.

Gráfico 6. Salários indiretos e remuneração variável. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Por fim, há nos dois grupos de respondentes uma baixa incidência do pagamento de adicional de periculosidade, insalubridade e adicional noturno. Dos trabalhadores das montadoras, 99,2% informaram não receber adicional de periculosidade ou insalubridade antes da pandemia. Esse percentual foi de 94,6% nas empresas não montadoras. O adicional noturno, por sua vez, era recebido por 87,7% daqueles funcionários das montadoras e por 85,7% dos funcionários das não montadoras, novamente, situação muito similar.

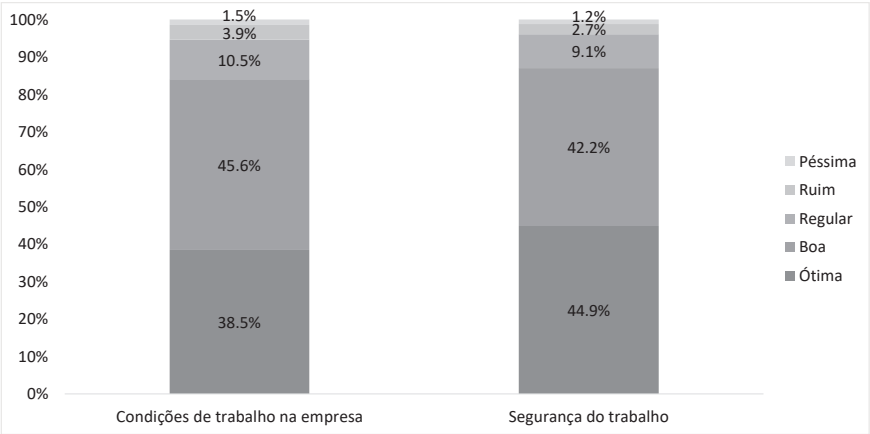
2.2. Condições de trabalho e segurança

As respostas apuradas pelo *survey* do DTA (2021) sobre as condições gerais e de segurança no trabalho revelam uma contradição quanto à percepção dos trabalhadores sobre essas condições, avaliadas positivamente por parte majoritária dos respondentes, que, ao mesmo tempo, reconhecem a elevada exposição a situações de risco de vários tipos – ruídos, calor intenso, produtos químicos, luminosidade, fumaça, entre outros.

Do total de respostas (408), nota-se que para 84,0% dos respondentes suas "condições de trabalho na empresa" eram boas (45,6%) ou ótimas (38,5%), de modo que apenas 10,5% das respostas consideravam as condições de

trabalho regulares, e 5,4% consideravam as condições ruins ou péssimas. As condições de segurança, por sua vez, eram consideradas boas ou ótimas por 87,0% dos respondentes, enquanto outros 9,0% as julgavam regulares, e, por fim, apenas 4,0% afirmavam serem ruins ou péssimas suas condições de segurança no trabalho, como releva o Gráfico 7 abaixo.

Gráfico 7. Condições de trabalho e segurança no trabalho. RGI de Resende

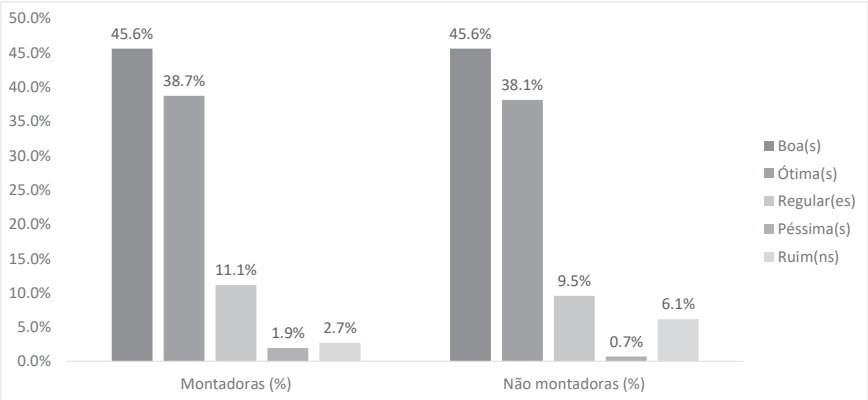


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Desse universo, 50,2% dos respondentes informaram não estar expostos a nenhuma forma de risco, e, entre aqueles que tinham algum nível de exposição, as condições mais identificadas foram: a exposição a ruídos, com 43,9% dos respondentes, seguida de "calor intenso" (21,6%), produtos químicos (18,4%), luminosidade (11,5%), fumaça (10,3%) e ergonomia, com 1,0% das respostas.

O padrão de respostas e a percepção das condições de trabalho e segurança se repetem entre a avaliação dos próprios respondentes das empresas montadoras e não montadoras. A grande maioria considera ter boas (45,6% e 44,2%, respectivamente) ou ótimas (38,7% e 40,8%) condições de trabalho. Há uma percepção muito positiva em relação às próprias condições de trabalho. Aqueles que julgavam ter condições de trabalho ruins ou péssimas somavam apenas 4,6% e 6,8%, respectivamente, nas montadoras e não montadoras, como revela o Gráfico 8, a seguir.

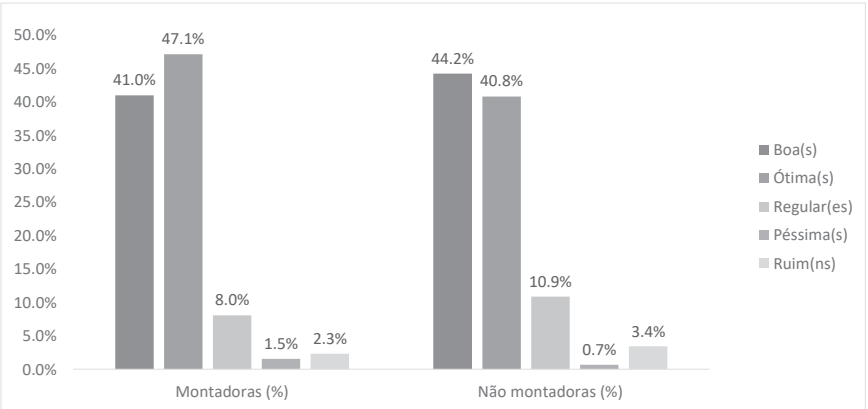
Gráfico 8. Condições de trabalho. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O resultado foi similar quando os participantes foram questionados quanto à segurança do trabalho. Mais de 85,0% dos trabalhadores em montadoras e nas fornecedoras avaliavam como boas ou ótimas as condições de segurança no trabalho. Aqueles que as consideravam ruins ou péssimas somavam 3,8% entre os trabalhadores de montadoras e 4,1% entre aqueles das não montadoras, como mostra o Gráfico 9 a seguir.

Gráfico 9. Condições de segurança no trabalho. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A percepção relatada pelos trabalhadores nesses dois quesitos – condições de trabalho e segurança – reflete uma característica importante da amostra, o fato de que cerca de 80,0% dos respondentes tinham pós-graduação ou ensino superior completo e ocupavam, em sua maioria, cargos técnicos, de analistas, gerência, coordenação ou de engenheiros. Isso pode indicar, por um lado, que grande parte da amostra não estava exposta, integral ou mesmo parcialmente, a condições de risco ou situações enquadradas na previsão legal das normas regulatórias, não podendo pleitear o direito a adicionais de periculosidade ou insalubridade[12]. Ou, por outro lado, pode indicar desconhecimento ou certa insensibilidade dos trabalhadores à sua própria condição de insegurança/exposição a riscos no ambiente da fábrica.

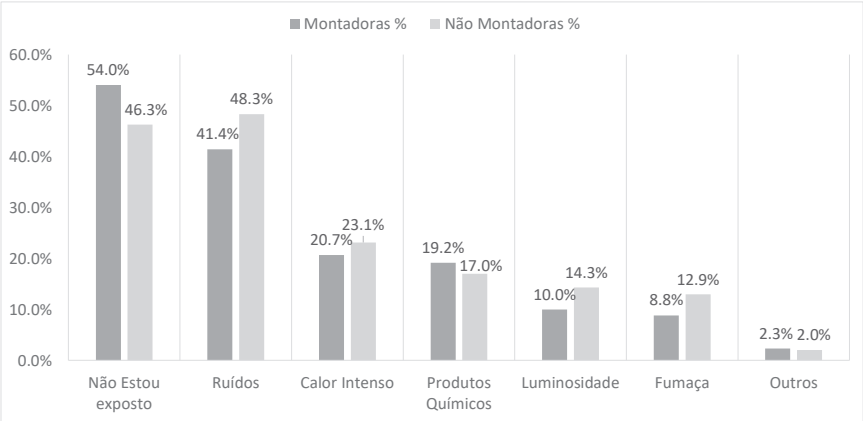
Em que medida o desconhecimento das normas, associado à baixa fiscalização decorrente do desmonte das instituições do trabalho, amplia o poder discricionário das empresas em definir o que é ou não situação de risco? O trabalhador só reconhece e reivindica direitos associados às condições de risco no trabalho quando a empresa paga o adicional?[13]

Se a percepção é positiva quando questionados sobre as condições gerais de trabalho e segurança, o *survey* conseguiu captar diversas situações de exposição a risco ou condições insalubres ou de periculosidade. As respostas que indicam exposição a ruídos chegaram a 41,4% nas montadoras e 48,3% nas empresas não montadoras, como mostra o Gráfico 10 a seguir. A exposição ao calor intenso é um problema relatado por 20,7% e 23,1% dos trabalhadores de montadoras e não montadoras, respectivamente. Outra situação de risco relatada por quase 20,0% da amostra foi a exposição a produtos químicos. A exposição à luminosidade e à fumaça aflige 10,0% e 8,8% dos trabalhadores das montadoras, respectivamente. Nas não montadoras, esses percentuais eram de 14,3% para luminosidade e 12,9% para fumaça.

12. Vale lembrar que 97,5% dos respondentes não recebiam, antes a pandemia, adicional de insalubridade ou periculosidade, o que pode indicar um processo de precarização das condições de trabalho nessa indústria.

13. Essa é apenas uma hipótese aqui levantada, visto que a questão requer uma investigação mais qualitativa e profunda sobre a percepção dos trabalhadores sobre as condições de exposição a riscos no interior dos setores produtivos e administrativos das fábricas na indústria automobilística.

Gráfico 10. Situações de exposição dos trabalhadores. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadora. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Novamente, vale destacar que apenas 0,8% dos empregados em montadoras e 4,1% dos empregados em não montadoras ou fornecedoras responderam receber, antes da pandemia, adicional de periculosidade ou insalubridade, ou os dois adicionais de forma cumulativa[14].

Por fim, outra informação que chama a atenção, conforme demonstra o Gráfico 10, é o alto número de respostas que compõem a categoria "não estou exposto", tanto nas montadoras quanto nas não montadoras. Tal tendência se deve, possivelmente, ao fato da maioria dos trabalhadores (74,5%) não atuarem, à época, em regime de turno. Geralmente, trabalhadores em regime administrativo não estão tão diretamente expostos a fatores nocivos como ruídos, calor e produtos químicos quanto os trabalhadores do "chão de fábrica".

2.3. As relações de trabalho: do indivíduo à representação coletiva

Ainda em relação às condições de trabalho, o *survey* possibilita uma avaliação da percepção dos trabalhadores a respeito da relação entre a empresa e seus funcionários (individual), bem como da relação entre empresa e sindicato (coletiva).

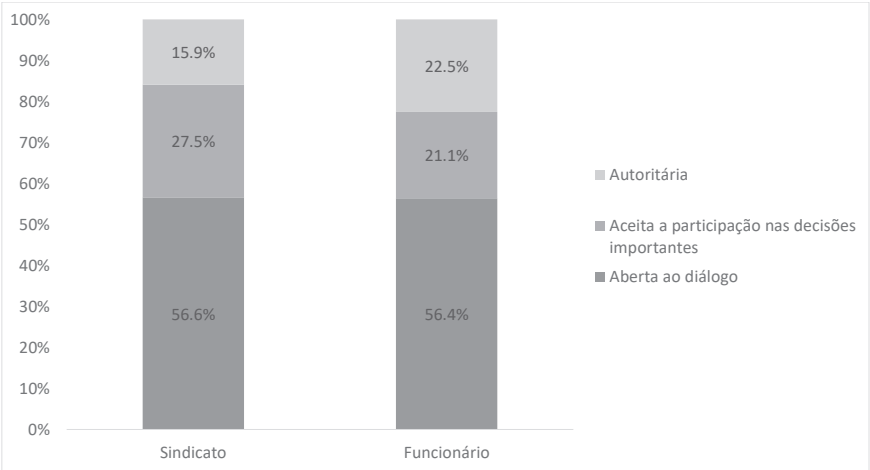
14. O *survey* não permite investigar se é garantido ou não a esses trabalhadores/as acesso a equipamentos de proteção individual (EPI), o que poderia justificar, em alguma medida, essa contradição entre uma percepção positiva das condições de segurança e trabalho e um alto nível de exposição a riscos.

Quando se observa o resultado geral da amostra, nota-se que os trabalhadores têm uma percepção mais positiva da relação da empresa com a sua representação coletiva (o sindicato) do que no nível individual. No plano coletivo, 15,9% afirmam que a relação da empresa com o sindicato é autoritária, enquanto esse percentual salta para 22,5% quando a pergunta é sobre a relação da empresa com o funcionário.

Contudo, prevalece uma avaliação positiva, tanto da relação da empresa com o sindicato quanto com os funcionários. A avaliação dos respondentes sobre as relações entre a empresa e o sindicato (dimensão coletiva) revela que 56,6% deles consideram as empresas abertas ao diálogo com o sindicato, 27,5% acreditam que a empresa "aceita a participação [do sindicato] nas decisões importantes" e 15,9% consideram autoritária a postura da empresa em relação ao sindicato.

Sobre a relação entre a empresa e o funcionário (dimensão individual), aqueles que acham a empresa aberta ao diálogo com os funcionários somam 56,4% das respostas; 21,1% consideram que a empresa aceita a participação dos funcionários nas decisões, e, ao contrário da avaliação quanto ao sindicato, quando a relação é com o funcionário, 22,5% responderam que consideram a empresa autoritária, ante os 15,9% observados quando a avaliação é sobre a relação com o sindicato.

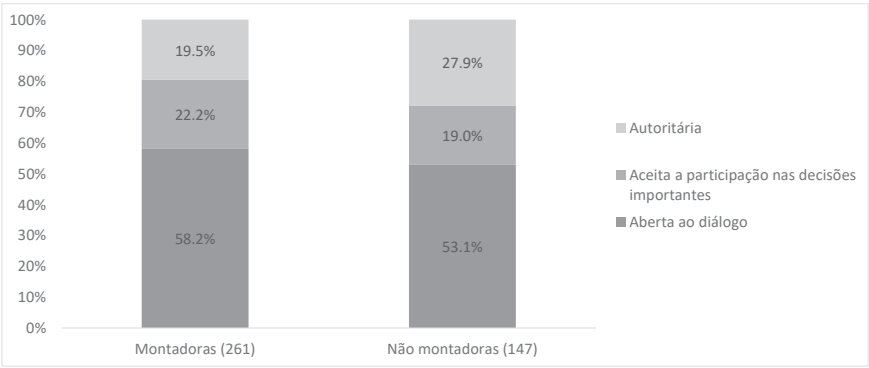
Gráfico 11. Relação da empresa com sindicato (coletiva) e funcionários (individual). RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021)

Na comparação entre a avaliação das relações entre as empresas montadoras ou fornecedoras e os funcionários, parte majoritária das respostas indica que a empresa estaria aberta ao diálogo (58,2% nas montadoras e 53,1% nas não montadoras), como se observa no Gráfico 12 a seguir. Em relação à aceitação da participação dos trabalhadores nas decisões importantes, o percentual de respostas também é similar, sendo 22,2% nas montadoras e 19,0% nas não montadoras. A divergência mais latente aparece no percentual daqueles/as que avaliam as relações entre a empresa e funcionários como autoritárias. Nas montadoras, esse percentual chega a 19,5%, enquanto nas fornecedoras ele é quase nove pontos percentuais maior, e alcançou 27,9% da amostra. Esse resultado sugere que, embora a maioria dos trabalhadores das fornecedoras percebam que a empresa na qual trabalham seja aberta ao diálogo, os espaços de diálogo individual parecem ser mais estreitos ou mesmo interditados em relação àqueles observados nas firmas líderes da rede.

Gráfico 12. Relação da empresa e funcionários (dimensão individual). Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras, RGI de Resende

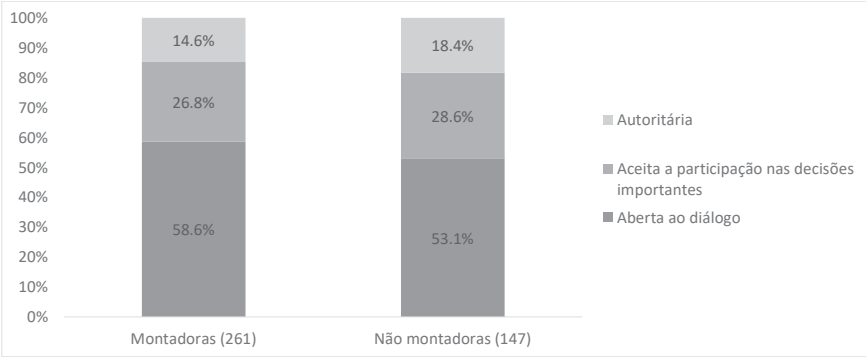


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Quando questionados quanto à relação entre a empresa onde trabalha e o sindicato que o representa, a diferença entre a percepção dos dois grupos é menor, mas a incidência de repostas que apontam uma postura autoritária (parcial ou total) das empresas ainda é representativa. A maioria das respostas aponta para abertura de diálogo entre as partes (58,6% nas mon-

tadoras e 53,1% nas não montadoras). Aqueles que indicam uma aceitação à participação nas decisões importantes é de, respectivamente, 26,8% e 28,6% nas montadoras e nas não montadoras. O autoritarismo é um traço marcante nessa relação empresa-sindicato, para 14,6% dos entrevistados nas montadoras e para 18,4% nas empresas não montadoras.

Gráfico 13. Relação da empresa e sindicato (dimensão coletiva). Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras. RGI de Resende



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

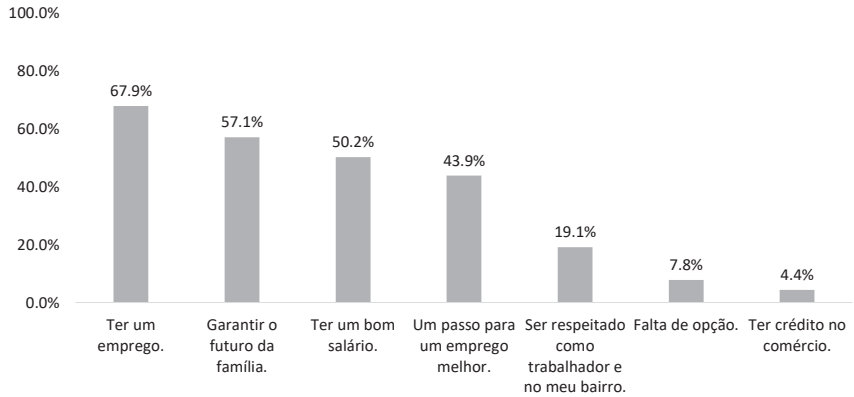
Em síntese, há, tanto entre os trabalhadores das montadoras quanto das empresas não montadoras, a percepção de que a ação coletiva dos trabalhadores, através dos sindicatos, tem maior legitimidade e capacidade de criar espaços de negociação com as empresas, sobretudo quando comparada à assimetria da relação entre indivíduo e empresa. Entretanto, os trabalhadores não deixam de reconhecer que há uma interdição a determinados debates por parte das empresas, sejam elas montadoras ou não.

Duas questões do *survey* podem servir como indicadores para explicar as avaliações positivas dos trabalhadores sobre as relações de trabalho na indústria automobilística na RGI de Resende. A primeira questiona se esse/a trabalhador/a tem orgulho ou não de trabalhar na empresa em que estava à época da pesquisa. Para 88,7% dos entrevistados, trabalhar na sua empresa era motivo de orgulho. A segunda os questiona sobre o significado de trabalhar nessa indústria.

Do total de respostas obtidas (408), o principal significado ou motivação de trabalhar nesse setor de atividade – "ter um emprego" –, alcançou 67,9%

das respostas, como indica o Gráfico 14. Logo na sequência foram destacadas as razões: "garantir o futuro da família" (57,1%), "ter um bom salário" (50,2%) e "um passo para um emprego melhor" (43,9%). Para 19,1% dos participantes do *survey* trabalhar na indústria automobilística da RGI de Resende significava "ser respeitado como trabalhador e no seu bairro", enquanto 7,8% afirmaram trabalhar nesse segmento por "falta de opção".

Gráfico 14. O que significa trabalhar na indústria automobilística da RGI de Resende, para 7 categorias com mais respostas



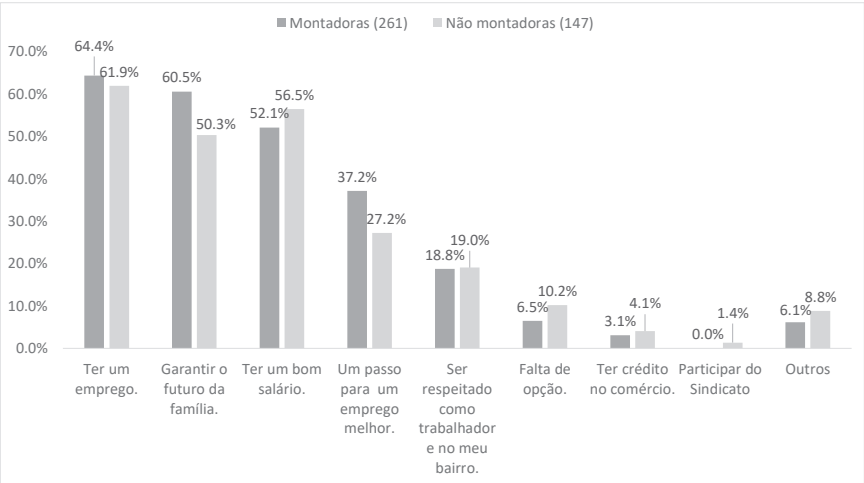
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em síntese, esse quadro indica, para a maioria dos entrevistados, como ter uma atividade profissional pode significar garantias e manutenção de uma condição social e material de vida, no presente e no futuro, seja no médio prazo – expresso na ideia de "um passo para um emprego melhor" –, ou no longo prazo, associado a uma questão geracional – "garantir o futuro da família". O que prevalece nas respostas é um sentido pragmático de assegurar um emprego, um bom salário, crédito e respeito. Esse fator reproduz uma condição apontada pela literatura de que a cidadania, o acesso a direitos e uma condição de dignidade e proteção social no Brasil estão fortemente associados ao trabalho e, principalmente, ao trabalho formal (Cardoso, 2010a; Gomes, 2002; W. G. dos Santos, 1979).

Embora na maioria das respostas o principal significado de trabalhar no setor seja "ter um emprego" (64,4% no caso das montadoras e 61,9% no das

não montadoras), no caso dos trabalhadores das primeiras, como segunda opção aparece "garantir o futuro da família" (60,5%), e, em terceiro lugar, "ter um bom salário" (52,1%), como é possível observar no Gráfico 15. Já para os trabalhadores das não montadoras, a situação se inverte, de modo que a segunda opção mais assinalada é "ter um bom salário" (56,5%), e, em terceiro lugar, aparece "garantir o futuro da família" (50,3%).

Gráfico 15. O que significa trabalhar na indústria automobilística da RGI de Resende. Comparação entre trabalhadores das empresas montadoras e não montadoras



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em outras palavras, as dimensões da reprodução social e manutenção da condição material são essenciais para entender a preservação da relação de emprego nas condições atuais nos dois casos, embora tenha maior peso para os trabalhadores das empresas não montadoras. Esse aspecto é reforçado, por exemplo, pelo maior percentual de trabalhadores que associam esse vínculo de emprego a "um passo para um emprego melhor" entre as montadoras (37,2%) do que entre as não montadoras ou fornecedoras (27,2%). A dimensão da progressão profissional é mais presente na experiência dos trabalhadores das montadoras. Outro fator que chamou a atenção é a "falta de opção", quase duas vezes mais significativa para os trabalhadores das empresas não montadoras (10,2%) do que entre os empregados nas montadoras (6,5%).

Por fim, nenhum dos 261 trabalhadores/as das montadoras apontou como motivação ou significado para trabalhar nessa indústria a possibilidade de "participar do sindicato". Nas empresas montadoras, duas repostas, o equivalente a 1,4% dos 147 formulários, apontaram o sindicato como motivação para trabalhar ou continuar trabalhando nesse setor[15]. Essa realidade é muito próxima da apresentada pela literatura que trata desse "novo trabalhador", mais individualizado e menos propenso a formas de organização coletiva (Dardot e Laval, 2017).

Conclusão

Em diálogo com a literatura especializada em condições de trabalho e com os dados primários e secundários coletados, respectivamente, no *survey* do DTA (2021) e no Sistema Mediador (2018, 2019, 2020, 2021), é possível apontar algumas conclusões, tendências e questões sobre o uso da força de trabalho na indústria automotiva da RGI de Resende.

As condições de uso, contratação e remuneração do trabalho na indústria automobilística do sul do estado do Rio de Janeiro seguem as tendências flexibilizadoras mais gerais identificadas pela literatura sobre o mercado de trabalho, sobretudo quando se observa as formas de contratação e remuneração do trabalho, fortemente influenciadas pelas dinâmicas econômicas. Nota-se, em maior grau, nas empresas montadoras, o uso de formas "atípicas" ou de "emprego disfarçado", como trabalho por tempo determinado ou estágio/aprendiz.

Em outras palavras, a flexibilidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro permitiu que essas empresas, mesmo em um contexto de crise econômica e com reformas consolidadas na regulação do trabalho, não incorporassem de maneira extensiva novas formas de uso da força de trabalho. Esse posicionamento deve-se, entre outros fatores, à capacidade de resistência do movimento de trabalhadores nessa região, mas também à instabilidade política e jurídica no âmbito nacional, e ao baixo dinamismo econômico atual.

No polo automotivo da RGI de Resende, as empresas, em especial as não montadoras ou fornecedoras, ainda recorrem à rotatividade da força de trabalho, assim como ao uso de formas de salário indiretos – auxílios – e re-

15. A despeito de parte majoritária desses trabalhadores reconhecer a maior capacidade de diálogo das entidades sindicais com as empresas, quando comparada à relação bilateral entre empresa e funcionário.

muneração variável como instrumentos de controle e flexibilidade do custo do fator trabalho.

O uso do tempo do trabalho é similar em toda a indústria automobilística da região. Há um uso extensivo da força de trabalho, no limite da legislação vigente, e um uso massivo e intensivo das horas extraordinárias que, em alguns casos, extrapola as 40 horas mensais, ou seja, acrescenta à jornada contratada mensal o equivalente a uma semana de trabalho regular. Esse é um exemplo de processo de precarização das condições de trabalho nessa indústria, mas que não é uma novidade dessa conjuntura.

Contudo, o ponto que mais chama atenção é a contradição entre o predomínio de uma visão positiva dos/as trabalhadores/as em relação às suas condições gerais de trabalho e segurança e, por outro lado, a apreensão de uma percepção, primeiro, da exposição cotidiana a situações de riscos (ruídos, calor intenso, produtos químicos, fumaça, etc.) e, em segundo lugar, de um posicionamento autoritário das empresas, tanto em sua relação com as representações sindicais quanto em relação aos funcionários individualmente.

A percepção contraditória dos trabalhadores sobre suas condições de segurança e trabalho se explica pelas dinâmicas econômicas, políticas e regulatórias contemporâneas – ofensiva do capital, altos níveis de desemprego e insegurança social, implementação de reformas legislativas que fragilizam a capacidade de ação dos sindicatos e resistência dos trabalhadores, além da despolitização das relações entre capital e trabalho (Krein, 2007: 5). Esse processo fragiliza a capacidade de resistência coletiva e individual desse conjunto de trabalhadores e, simultaneamente, dificulta a construção de alternativas individuais à atual posição no mercado de trabalho, seja pela progressão na carreira ou migração territorial.

Os riscos e o avanço do processo de precarização das relações de trabalho parecem uma condição, ao menos no curto prazo, incontornável e necessária para "ter um emprego", "ter um bom salário", "ter crédito no comércio" – isto é, para garantir sua reprodução material e social –, e, ao mesmo tempo, condição inescapável para projeção e construção de alternativas, sejam elas coletivas ("participar do sindicato") ou individuais ("garantir um futuro para família" ou "um passo para um emprego melhor").

Ao expressar o significado de trabalhar nessa indústria, os/as trabalhadores/as que participaram do *survey* reforçam a necessidade imediata/urgente de garantir sua subsistência. Mas, por outro lado, confirmam uma percepção de um sacrifício geracional – para "garantir o futuro da família" – ou de

uma inserção temporária e passageira por essa posição profissional ("um passo para um emprego melhor"). A dimensão simbólica associada, sobretudo, ao *status* social e à dignidade que o trabalho na indústria automobilística pode lhes garantir, parece ser cada vez menos representativa – apenas 19,1% dos trabalhadores afirmaram que o significado do trabalho estava associado a "ser respeitado como trabalhador e no meu bairro". Outrossim, a pesquisa revela ainda um tipo de trabalhador cada vez mais individualizado, que reduz a importância do sindicato e dos espaços coletivos.

Os resultados dessa pesquisa, por fim, contribuem para uma compreensão mais profunda dos problemas e das condições de trabalho dessa categoria profissional em um espaço específico, e pode servir para a construção de espaços de interlocução entre trabalhadores, sindicatos e empresas e governos, com a finalidade de criar políticas de proteção social aos trabalhadores e suas famílias.

Bibliografia

Aglietta, M. (1976). *Regulation et crise du capitalisme*. Paris: Calmann-Lévy.

Alves, G. A. P. (2000). Do novo sindicalismo à concertação social: Ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia e Política*, n. 15, p. 111-124.

ANFAVEA. (2021). *Anuário da Indústria Automobilística Brasileira 2021*. Anuário nº 2021. São Paulo: Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores, p. 148.

Babbie, E. (1999). *Métodos de pesquisas de survey*. Belo Horizonte: Editora da UFMG.

Belluzzo, L. G. (2006). Prefácio. *In:* Krein, José Dari. *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores.* São Paulo: LTr, p. 271.

Boyer, R. (1986). *La théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte.

Braga, R. (2014). Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do call center. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 103, p. 25–52.

Brasil (2017). Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial [da] União*, p. 1.

Cardoso, A. M. (2010a). A Brazilian utopia: Getúlio Vargas and welfare state building in a structurally unequal society. *Dados*, v. 53, n. 4, p. 775–819.

Cardoso, A. M. (2010b). *A construção da sociedade do trabalho no Brasil: Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Colombini, A. P.; Teixeira, M. O.; Pelatieri, P. (2021). Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: Uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. *In:* Krein, José Dari *et al.* (Orgs.) *Negociações Coletivas Pós-Reforma Trabalhista (2017)* (1º ed., v. 2, p. 525–564). São Paulo: CESIT.

Dardot, P.; Laval, C. (2017). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*, 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistência. *Cadernos CRH*, v. 4, n. 1, p. 37–57.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende.* [Distribuição Restrita]. Rio de Janeiro: DTA.

Gomes, Â. de C. (2002). *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Zahar.

Graeber, D. (2012). *En deuda. Una historia alternativa de la economía*. Barcelona: Ariel.

Hobsbawm, E. J. (2005). *Mundos do trabalho: Novos estudos sobre história operária.* Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Holloway, J. (1995). The abyss opens: The rise and fall of Keynesianism. *In:* Holloway, John e Bonefeld, Werner (Orgs.). *Global Capital, National State and the Politics of Money* London: Palgrave Macmillan, p. 7–34.

Krein, José Dar (2007). *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de Doutorado. UNICAMP, Campinas. Disponível em <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285517/1/Krein_JoseDari_D.pdf>.

Krein, José Dari; Buarque, Carolina De Prá C. (2021). Apresentação. *In:* Krein, José Dari *et al*. (Orgs.) *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017),* 1. ed., v. l. n.1, p. 18–55. São Paulo: CESIT.

Krein, José Dari; Manzano, Marcelo; Teixeira, Marilane O.; Lemos, Patrícia R. (Orgs.). (2021). *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017),* 1· ed. v. 1. São Paulo: CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.

Ladosky, Mario Henrique G.; Véras de Oliveira, Roberto. (2014). O "novo sindicalismo" pela ótica dos estudos do trabalho. *Mundos do Trabalho,* v. 6, n. 11, p. 147–170.

Ladosky, Mario Henrique G.; Bicev, Jonas T.; Prado, Marcos Lázaro; Martins, Fernando R. (2020). O futuro das relações de trabalho e sindicais na indústria automobilística após a covid-19. *Trabajo y Sociedad*, XXI, v. 35, 147–162.

Machado da Silva, Luiz Antonio. (1991). *A (des)organização do trabalho no Brasil urbano,* v. 4, n. 3–4, p. 2–5.

Martins, Fernando R.; Lima, Jacob Carlos. (2016). As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: A experiência brasileira. *Trabajo y Sociedad*, v. 27, p. 93–108.

McNally, David. (2011). *Global slump: the economics and politics of crisis and resistance*. pm Press.

Mello, João Manuel C. de (1982). *O capitalismo tardio: contribuição à revisão crítica da formação e do desenvolvimento da economia brasileira*. São Paulo: Brasiliense.

Ministério da Economia (2018). *Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho -Mediador*. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

Ministério da Economia (2019). *Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho—Mediador*. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

Ministério da Economia (2020). *Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho—Mediador*. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

Ministério da Economia (2021). *Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho—Mediador*. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

Noronha, Eduardo G. (2000). O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Dados*, v. 43, n. 2.

Oliveira, Carlos Alonso B. (1998). Formação do Mercado de Trabalho no Brasil. *In*: Oliveira, Marilane A. (Org.) *Economia & Trabalho: textos básicos*. Campinas: Unicamp/IE.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A Rede Global de Produção Automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios*, v. 17, n.1, p. 65-94,

Santos, Wanderley Guilherme dos (1979). *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Editora Campus.

Sotiropoulos, Dimitris; Milios, John; Lapatsioras, Spyros. (2013). *A political economy of contemporary capitalism and its crisis: demystifying finance*. London: Routledge.

Urani, André. (1996). Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 198-95. *In*: Camargo, José Márcio. (Org.). *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: FGV, p. 95–156.

O PROCESSO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lucas Lemos Walmrath

Rodolfo Palazzo Dias

Luis Isidro Rogério Bembele

Introdução

O processo de trabalho, aqui referido sempre em sua concepção capitalista, é um tópico clássico da Sociologia do Trabalho, que remonta mesmo às contribuições de Marx. Nesses termos, desde os anos 1970, se discute a natureza do processo de trabalho capitalista, como ele deve ser interpretado e qual o futuro deste processo geral e central para o entendimento deste sistema.

Os debates teóricos sobre o processo de trabalho parecem ter se estagnado e perdido seu apelo, em alguma medida, por vários motivos, que apesar de instigantes, não nos interessam aqui devido às limitações de espaço e aos objetivos do capítulo. De todo modo, as ciências sociais florescem também por dizerem respeito a uma obra coletiva sempre inacabada, tornando necessário que revisitemos os trabalhos clássicos e os argumentos por eles desenvolvidos, mesmo que para a compreensão de outros contextos sociais (Botelho, 2013). E nada mais natural e convidativo do que revisitar esse importante tópico com novos dados.

Como já visto nos capítulos organizados neste livro, a Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende e seu entorno têm se apresentado como um importante "laboratório" para estudos sociais do trabalho e da economia nos últimos 25 anos. Isso se deve, em grande medida, ao estabelecimento de um dos mais recentes – porém mais diversificados – polos automotivos brasileiros (Santos, 2021). A RGI de Resende e os estudos realizados sobre o setor automotivo[1] ali localizado oferecem uma oportunidade ímpar para o debate teórico do processo de trabalho em seu cenário clássico: a fábrica e o trabalho fabril.

1. Não por acaso um setor tomado como pano de fundo em diversas contribuições sobre o processo de trabalho (e.g. Dohse, Jürgens e Nialsch, 1985; Zetka, 1995).

Esta discussão nos coloca diante de, pelo menos, dois problemas desafiadores: 1) não temos à disposição uma literatura prévia produzida pelo núcleo de pesquisa acerca da aplicação empírica da teoria do processo do trabalho na indústria automotiva na RGI de Resende; e 2) não há consenso neste corpo teórico difuso sobre o que é o processo de trabalho capitalista para além de linhas gerais. Parece não haver, também, diretrizes gerais para analisar a teoria do processo de trabalho com dados quantitativos. Buscando enfrentar tais problemas, passamos a discutimos o(s) processo(s) de trabalho da rede global de produção automotiva (Santos, 2021) implantada na RGI de Resende.

O presente capítulo se subdivide da seguinte maneira: primeiro, uma seção teórica na qual recuperamos as principais contribuições que nos guiaram no estudo do processo de trabalho na referida região. Em seguida, apresentamos como o debate do processo de trabalho no setor automotivo da RGI de Resende foi desenvolvido nos últimos 20 anos. Feitas as considerações teóricas gerais e contextualizadas a região e o setor de interesse, realizamos a análise empírica na seção seguinte, considerando a diversidade interna das empresas e entre elas, com ênfase na dimensão da autonomia, nas relações com chefias imediatas e com o sindicato local. Por fim, discutimos os resultados, fazendo apontamentos sobre a teoria, bem como de seu potencial explicativo para futuros trabalhos.

2. Análise da teoria do processo de trabalho: de Braverman às utilizações contemporâneas

A presente seção apresenta uma breve revisão sobre a contribuição teórica dos pensadores clássicos e contemporâneos do processo de trabalho (e.g. Marx, Braverman e Burawoy), para analisar as raízes da luta pelo controle do processo de trabalho e, consequentemente, dos efeitos de desqualificação[2] que incidem sobre os trabalhadores, assim como as utilizações contemporâneas do conceito (e.g. Braga, 2009).

Desta forma, quando a literatura remente à noção de processo de trabalho, ela se refere à conexão entre o trabalhador e seu trabalho. E, nesses termos, o seu estudo oferece uma versão singular e influente de como o trabalho é organizado nas sociedades capitalistas (Ramalho, 1991).

2. Optamos por usar o termo "desqualificação" para melhor expressar a versão em inglês do mesmo, *deskilling*.

Neste contexto, Marx é tido como o primeiro autor a mostrar que existe uma tendência de longo prazo de desqualificação dos trabalhadores, à medida que o processo de produção se desenvolve no sistema econômico capitalista. Em sua obra magna, "O Capital" (mais especificamente o volume I), Marx apresenta o quadro da natureza da relação de trabalho no modo de produção capitalista e ressalta o fato de que o desenho do trabalho nessas sociedades suprime a criatividade dos trabalhadores, impedindo-os de determinar a forma e as condições de realização desse trabalho, assim como de desfrutar de seus produtos, distorcendo, assim, a própria natureza humana (Marx, 1867/2015).

Thompson (1990: 39), por sua vez, afirma que o trabalho sempre constituiu um fator necessário para a satisfação das várias necessidades que as sociedades humanas requerem. No entanto, o autor acrescenta que o trabalho na sociedade capitalista não diz respeito apenas ao atendimento das necessidades de sobrevivência individual, ou mesmo às necessidades coletivas, mas sim remete à base através da qual os proprietários do capital garantem a apropriação do excedente de valor gerado.

Desta forma, Ramalho (1991: 31) chama atenção para o fato de que os principais pensadores da teoria do processo do trabalho conservaram a concepção original de Marx, segundo a qual o capitalista, quando realiza a compra da força de trabalho (capital variável), adquire, na verdade, potencial de trabalho; e que a transformação desse potencial requer do capitalista o controle sistemático do trabalhador através do processo de trabalho.

Nesses termos, o controle do processo de trabalho, isto é, a disputa que se estabelece entre proprietários e não proprietários dos meios de produção sobre as próprias condições de efetivação do processo de produção constitui um elemento central da dinâmica dessas sociedades. Essa disputa confere ao processo de trabalho um elemento inerente de indeterminação (Ramalho, 1991: 31; Selwyn, 2013: 78), reforçando a necessidade de investigação empírica das condições específicas desse enfrentamento e seus resultados.

Importa referir que Marx estudou o processo de trabalho na transição do pré-capitalismo para o capitalismo, e identificou três etapas em seu desenvolvimento, ou seja, da simples cooperação para a fabricação, culminando na indústria com máquinas modernas, que resultou na virtual eliminação da capacidade dos trabalhadores artesanais altamente qualificados de exercerem seu julgamento e autoridade sobre o processo de trabalho. Assim, para Marx, o processo de desqualificação, que, em seu limite, implica a se-

paração entre a concepção e a execução do trabalho, teria se iniciado a partir da simples cooperação, se desenvolvido através de divisão do trabalho nas primeiras unidades maquinofatureiras e se concluído com a separação completa entre as funções de planejamento e execução da produção na indústria moderna de grande escala (Marx, 1867 /2015).

2.1. A perspectiva de Braverman sobre o processo de trabalho

A obra "Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX", de Braverman (1981), renovou a teoria de Marx sobre o processo de trabalho, conferindo a ela um novo olhar acerca da habilidade, da tecnologia e da organização do trabalho. O autor tinha como foco central da sua análise o capitalismo monopolista (Baran e Sweezy, 1978), e, através da aplicação desse conceito à indústria e ao setor terciário, ele analisa as características específicas do processo de trabalho em termos da divisão do trabalho e dos modos de controle (Castro e Guimarães, 1991) no capitalismo contemporâneo.

Para Ramalho (1991: 31), foi a partir de Braverman que a teoria do processo de trabalho passou a considerar, em última instância, a função da gerência capitalista e a conversão da força de trabalho em trabalho sob condições que permitam a acumulação de capital. O autor, apoiado em Littler (1990: 48), acrescenta que a referida função é desempenhada em todas as organizações que usam o trabalho, mas parte da hipótese de que há outros elementos, como a resistência operária, individual ou coletiva, que também interferem no processo de trabalho, a qual a ação da gerência busca controlar.

Braverman (1981) argumentou que, com a incorporação de novas formas de tecnologia e ciência no processo de autoexpansão do capital, se observa uma maior possibilidade de controle da gerência, em específico, a partir das considerações do taylorismo, que resultou na desqualificação ampla dos trabalhadores. Portanto, o autor tenta revelar como o trabalho artesanal foi corroído e destruído nos Estados Unidos da América (EUA) durante o século XX, ou seja, como trabalhadores artesanais foram progressivamente destituídos de suas habilidades pela divisão detalhada do trabalho, bem como pela introdução do controle de gerência e da rotinização das suas formas tradicionais de realização do trabalho.

Para Braverman (1981), com vistas à obtenção de maior controle sobre o processo de trabalho, os capitalistas introduziram a chamada "gestão científica", que teria completado a transição entre as formas de subordinação formal e real do trabalho ao capital (Marx, 1867/2015, cf. capítulo 6). Isso resultou na desqualificação, fragmentação e degradação do trabalho no século XX. Em sentido prático, as formas de controle do processo de trabalho elaboradas e introduzidas no sistema fabril ao longo do séc. XX teriam completado o processo de desqualificação secular do trabalho e atingido o pleno controle do capital sobre o processo de trabalho.

2.2. O debate do processo de trabalho pós-Braverman

No final da década de 1970, o debate do processo de trabalho incorporou importantes mudanças que levaram ao desenvolvimento do corpo teórico e da literatura empírica na Sociologia do Trabalho. Braverman é criticado por Burawoy (1987), por exemplo, com base na suposição de que o capitalismo se desenvolveu de uma forma particular, ou seja, pela desqualificação e degradação do trabalho artesanal, excluindo, nesta concepção do processo, a requalificação dos trabalhadores a partir da introdução de novas tecnologias, assim como da sua resistência, tomando o controle da gerência como forma exclusiva de controle (Ramalho, 1991: 23).

Neste sentido, Burawoy (1987) identificou, em um primeiro momento, duas formas de controle do trabalho: o despótico e o hegemônico. A forma de controle despótica foi desenvolvida sob o capitalismo competitivo no século XIX. Sob a forma despótica de controle, os capitalistas controlam o processo de trabalho através da aceleração do ritmo de trabalho, dos cortes salariais, das ameaças de demissão, e pela supervisão próxima aos trabalhadores.

Por sua vez, a mudança do regime despótico para o controle hegemônico é intimamente ligada ao desenvolvimento do capitalismo monopolista. Para Burawoy (1987: 12),

> […] deve-se procurar evitar os vários debates entre teoria do consenso e teoria do conflito e mudar o discurso para um terreno inteiramente diferente. […] é preciso acabar com posições metafísicas sobre a ênfase no conflito ou na harmonia, visto que o processo de trabalho deve ser entendido não apenas em termos de conflito e resistência, mas também em termos de geração de consentimento.

Para o autor, os meios pelos quais os trabalhadores muitas vezes consentiram com a autoridade da gestão sob a organização hegemônica do trabalho se baseiam no consentimento, predominantemente, em detrimento da coerção. Em uma atualização de sua posição, Burawoy (1990) acrescentaria um terceiro modelo à sua tipologia, a do despotismo hegemônico, combinando elementos de ambos os regimes para indicar a transformações consideráveis a que o processo de trabalho se sujeitava sob a globalização. Assim, assumir, sem especificar, que os interesses do capital e do trabalho sejam opostos, desconsiderando a complexidade das condições efetivas nas quais se defrontam, pode resultar em sérias incompreensões sobre a natureza do controle capitalista.

2.3. Leituras contemporâneas do processo de trabalho

A partir de meados da década de 1980, novas interpretações sobre o pós-fordismo e as teorias sobre acumulação flexível surgiram, caracterizadas por um novo arranjo espaço-temporal no qual a fábrica gradualmente perdeu prevalência, em que pese o fato de que continuou a ser representativa da organização do trabalho capitalista. Braga (2009), identificando o potencial de transformação da tecnologia, argumenta que o processo do trabalho contemporâneo resulta da revolução provocada pelo desenvolvimento da comunicação e da informática, que transformou práticas laborais, acabando por produzir novas condições de disputa pelo controle do processo de trabalho (Braga, 2009: 64), francamente desfavoráveis aos trabalhadores.

Recorrendo à obra de Manuel Castells, Braga (2009) busca a metáfora da rede, cujo maior exemplo seria a internet, para ilustrar a estrutura determinante da sociedade contemporânea, assumindo um papel definidor na organização do trabalho pós-fordista (Braga, 2009: 61). Em suas palavras,

> […] a taylorização da atividade do teleoperador consiste nisto: aprisionar a força espiritual do trabalho – e seus conhecimentos práticos – em uma rotina produtiva marcada pela interação do trabalho com as tecnologias informacionais, assim como pela coordenação informacional entre serviços. Por meio da pressão oriunda do fluxo informacional, o trabalho do teleoperador torna-se, finalmente, objeto de uma regulação tecnológica centralizada pelo regime de mobilização permanente da força de trabalho.

> A base técnica unificada proporciona a oportunidade de a empresa fixar 'cientificamente' os ritmos produtivos por meio da procedimentalização e consequente degradação da atividade e das condições de trabalho do teleoperador. A intensificação dos ritmos e o aumento do controle pelos supervisores e coordenadores apenas coroam esse processo (Braga, 2009: 71).

Portanto, a nova estrutura da sociedade produziu um novo proletariado de serviços (teleoperadores, programadores de *software*, teletrabalhadores, entre outros), afetado pela persistência dos antigos problemas, por exemplo, jornadas de trabalho prolongadas, ritmos intensificados, subordinação a metas, alta rotatividade, salários reduzidos, insalubridade, entre outras características que passaram a se refletir no âmbito virtual. Para Braga (2009: 71):

> Em última instância, trata-se de um tipo de trabalho que testemunha como nenhum outro a taylorização do trabalho intelectual e do campo da relação de serviço; uma comunicação instrumental sob a coerção do fluxo informacional e prisioneira do *script*, tendente a transformar o teleoperador em uma espécie de autômato inquieto. Os objetivos são claros: multiplicar as operações e diminuir seus custos por meio da redução do estatuto da comunicação à condição de pura instrumentalidade.

Essa "neotaylorização", portanto, compreende as novas formas de organização do trabalho e suas consequências para o processo de trabalho, moldadas por uma combinação de fatores como a intensificação da concorrência internacional, a saturação dos mercados para o consumo em massa e o desenvolvimento de novas tecnologias favoráveis com base em computadores.

Na presente seção, abordamos a contribuição de vários pensadores para a teoria do processo de trabalho, mais especificamente no contexto de desqualificação dos trabalhadores na sociedade capitalista contemporânea. Para prosseguir, precisamos não apenas olhar para o processo de trabalho capitalista em termos de acumulação ou controle de capital, mas também olhar seus efeitos sobre os trabalhadores qualificados, sobre a sua resistência (ou luta de classes) e seu impacto na sociedade de uma forma geral.

3. O debate sobre o processo de trabalho na RGI de Resende

Passamos agora a apresentar o contexto e as especificidades da indústria automotiva localizada na RGI de Resende, antes de procedermos ao debate dos dados coletados pelo *survey* (DTA, 2021) na seção seguinte. Afinal, embora a teoria do processo do trabalho se proponha a descrever (e mesmo a predizer) o processo geral do sistema capitalista, é prudente levar em consideração que este processo difere por setor econômico, por firma e, evidentemente, por época, dadas as mudanças nas práticas gerenciais e aquelas advindas dos avanços tecnológicos das últimas décadas. Para tal, nos apoiamos na literatura precedente elaborada por acadêmicas/os vinculadas/os ao núcleo de pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Meio Ambiente (DTA), e tomamos a liberdade de enquadrar a bibliografia consultada acerca do polo automotivo sob as lentes da teoria do processo de trabalho.

Como bem exposto em diversos textos de pesquisadoras/es do DTA, o atual cenário automotivo do sul do estado do Rio de Janeiro é fruto da dispersão – ou desconcentração – geográfica da indústria automotiva a partir dos anos 1990, processo que se efetivou em detrimento de polos industriais tradicionais, resultante da reestruturação produtiva aos níveis nacional e, sobretudo, global (ver, por exemplo, Ramalho, 2005).

Este fenômeno, incentivado por mudanças regulatórias em escala federal, foi desencadeado, também, pela busca de novas regiões produtivas, muitas das quais sem tradição fabril automotiva, para o estabelecimento de novas plantas que viriam a operar sob um regime produtivo flexibilizado e enxuto (Abreu *et al.*, 2000). Tais plantas foram pretexto, por parte das empresas, para a busca de trabalhadores mais jovens e qualificados do que aqueles até então empregados em outras regiões produtivas, sem tradição ou vinculação sindical, dispostos a aceitar salários que, embora mais altos e convidativos perante a realidade socioeconômica da região, fossem mais baixos que os oferecidos nos principais polos automotivos brasileiros (Ramalho, 2015).

Mais especificamente, o processo de trabalho automotivo na RGPA no sul do estado do Rio de Janeiro (Santos, 2021) é profundamente marcado pelo paradigma da produção enxuta (*lean production*), distinto do modelo de inspiração ainda fordista que alavancou a produção automotiva no país a partir da década de 1950. Embora novas práticas gerenciais tenham sido implementadas naquelas fábricas, que continuaram (e continuam) em atividade, as fábricas localizadas na RGI de Resende, em comparação, já "nas-

ceram" fundadas sob estas premissas organizacionais, tanto no que respeita à tecnologia quanto às formas gerenciais que assumiram.

As implicações para o processo de trabalho neste novo cenário fabril são centrais. Em linhas gerais, pode-se dizer que se trata de uma nova etapa no processo de desqualificação dos trabalhadores, muito particular e mesmo contraintuitiva, na qual, mais responsabilidades, entre elas aquelas referentes à contínua proposição de soluções organizacionais (como o trabalho por equipes/times), e mesmo tecnológicas, são demandadas aos trabalhadores. Entretanto, e como era de se esperar, nem sempre estas mudanças foram bem-aceitas. Como lembram Ramalho e Santana (2006: 116),

> […] os operários do ABC paulista (onde se concentrava a indústria automobilística), por meio do sindicato dos metalúrgicos e das comissões de fábrica, desdobraram-se para resistir às novas práticas que trouxeram desemprego e precarização das relações de trabalho, e puseram em risco um conjunto de relações políticas acumuladas nos embates de classe do período fordista.

E quanto às fábricas instaladas na RGI da Resende, o *que* (e o *quanto*) sabemos dos processos de trabalho nelas desenvolvidos? Desde o final dos anos 1990, as múltiplas transformações associadas à vinda de montadoras automotivas para a região têm sido exploradas. Contudo, nenhum dos capítulos ou artigos produzidos consultados no âmbito do atual núcleo de pesquisa DTA[3] nas coletâneas sobre a região se debruça *exclusivamente* sobre o tema do processo de trabalho, ao menos não nos termos do debate pautado por Braverman e Burawoy, como vimos, duas de suas maiores referências.

Os textos se concentram mais sobre o sindicato local, e não sobre o processo de trabalho em si. Ademais, os trabalhos consultados, escritos até 2012,

3. Focalizamos nossa revisão bibliográfica na literatura produzida pelo núcleo DTA tendo em vista os objetivos deste livro. Consideramos aqui três livros: Ramalho e Santana (2006), Rodrigues e Ramalho (2007) e Ramalho e Fortes (2012). Contabilizamos uma (1) menção ao termo "processo de trabalho" em texto, e três (3) em bibliografia no livro de 2007. Os trabalhos utilizados nesta temática remetem ao já citado artigo de Ramalho (1991), à dissertação de Bryan (1983) e a um artigo de Burawoy (1990). O termo só volta a ocorrer uma (1) vez no livro de 2012 em texto, e nenhuma vez em bibliografia citada. Não há nesta coletânea nenhuma menção aos trabalhos seminais de Braverman e Burawoy, nem mesmo à revisão de Ramalho (1991). Em face da impraticidade do formato do arquivo disponível para consulta, não contabilizamos a ocorrência do termo no livro organizado por Ramalho e Santana (2006). Este não consta, como dito, como mote de nenhum capítulo deste livro.

se voltam quase que exclusivamente para as operações da Volkswagen Caminhões e Ônibus, havendo pouco material sobre a planta do grupo Stellantis. Assim, não há nenhuma menção ao processo de trabalho das novas montadoras instaladas nos anos 2010 (Nissan, Hyundai Heavy Industries do Brasil e Jaguar Land Rover)[4].

Apesar disso, alguns textos fizeram contribuições diversas que certamente se enquadram e podem ser lidas sob a luz do debate geral da teoria do processo do trabalho, oferecendo pistas valiosas para que possamos refletir sobre o processo de trabalho automotivo na região antes de analisarmos os dados do *survey*.

A discussão indireta do processo de trabalho nesta literatura pode ser organizada pelas montadoras a que se referem, mas também pelo panorama do trabalho automotivo no sul do estado do Rio de Janeiro. Começando pela condição do trabalho observada até então e, em particular, pelos resultados do primeiro *survey* feito com os trabalhadores da região, se notava, ainda mais em comparação aos trabalhadores automotivos do ABC paulista, que os operários fluminenses eram, em média: a) mais jovens; b) nem sempre chegavam ao trabalho automotivo por conta da experiência prévia no setor industrial; geralmente tinham, c) uma opinião positiva sobre o trabalho e d) e sobre a empresa para qual trabalhavam, muito embora, e) mais da metade achasse o ritmo de trabalho rápido ou muito rápido, e, curiosamente, f) sentissem menos pressão no trabalho; no entanto, g) demonstravam, desde o início dos anos 2000, uma considerável preocupação com a eventual perda do vínculo de trabalho. Este fato levou os autores a especular sobre esta percepção a partir do processo de trabalho e da formatação enxuta das novas plantas enxutas (Rodrigues *et al.*, 2007).

No que diz respeito às particularidades do processo do trabalho nas empresas, é preciso lembrar que as variações encontradas podem ser relacionadas ao formato das plantas. A Volkswagen Caminhões e Ônibus, por exemplo, opera desde o início a partir do modelo inovador do Consórcio Modular (Abreu *et al.*, 2000). Em função desta característica distinta, nesta empresa, o processo de trabalho – pensado para "[…] minimizar a quantidade de vezes que os operadores têm de se curvar" (Abreu *et al.*, 2000: 273) e organizado pelas empresas parceiras (fornecedoras) e terceirizadas em módulos regidos por trabalho "em células e times" (Francisco, 2007: 184) – tem colo-

4. Os trabalhos recentes desenvolvidos pelo núcleo acerca da Nissan e da Jaguar Land Rover também não abarcam a temática do processo de trabalho (ver Walmrath, 2020 e Souza *et al.*, 2018).

cado desafios para os trabalhadores. Afinal, "Enquanto a retórica gerencial olhava para o século XXI, de dentro da fábrica as descrições das práticas lembravam a primeira metade do século XX" (Abreu *et al.*, 2000: 273).

No entanto, e apesar deste formato organizacional desafiador, desde a implantação do Consórcio Modular, a literatura vem observando episódios de ação coletiva e reivindicações trabalhistas diversas, demonstrando a agência dos trabalhadores. A instalação da Comissão de Fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus (Francisco, 2007), por exemplo, contrariava as expectativas iniciais de que a região, sem tradição fabril automotiva, e composta por um operariado jovem, permitiria a simples efetivação de estratégias corporativas (Santos e Ramalho, 2015) das montadoras.

Entre as exigências e reclamações envolvidas estavam presentes, desde o início, aquelas referentes às condições de trabalho (Francisco, 2007: 181). Na avaliação da autora,

> […] exatamente por ter nascido 'enxuta', a fábrica de Resende suscita várias demandas de seus trabalhadores, principalmente em relação aos ritmos de produção, às condições de remuneração e benefícios, quando comparada às demais fábricas da corporação. Há que ressaltar mais uma vez que a organização dos trabalhadores dentro do consórcio significa a organização de trabalhadores de diferentes empresas da cadeia, para além dos trabalhadores VW (Francisco, 2007: 191).

A qualificação também é um tema importante para o debate do processo de trabalho. A Volkswagen Caminhões e Ônibus, desde sua instalação, buscou recrutar profissionais jovens, preferencialmente com perfil colaborativo, e dotados de capacidades não apenas técnicas (Rocha, 2006: 143). Embora tenham encontrado alguma dificuldade em recrutar este perfil específico no início, eventualmente as empresas do Consórcio Modular conseguiram se adaptar, lançando mão de parcerias com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI) (Abreu *et al.*, 2000: 274).

Em sua pesquisa, Rocha (2006: 151) demonstra como as empresas do Consórcio estimulavam o envolvimento dos trabalhadores a partir de propostas de soluções que melhorassem a produção, a partir de incentivos financeiros e prê-

mios individuais. Apesar disso, a autora nos adverte que não podemos tomar este fato como sinônimo de uma "[…] maior *autonomia* nas decisões sobre a organização da produção" (Rocha, 2006: 152, grifo nosso). Não por acaso, ainda em 2000, Abreu e colegas (2000: 280) apontavam que a qualificação e a organização da planta, mais do que o maquinário, eram a fonte da inovação em tela.

Ademais, a pesquisadora nos mostra que a maioria dos trabalhadores considerava a empresa aberta ao diálogo, mas que essa opinião variava de acordo com a escolaridade: os mais escolarizados achavam a empresa *menos* aberta (Rocha, 2006: 153-154). Por fim, concluía apontando que o Consórcio Modular incorporou o novo discurso de qualificação profissional, mas não fazia uso extensivo das faculdades desenvolvidas e requeridas por esse paradigma (Rocha, 2006: 155).

Não se pode discutir o caso da Volkswagen Caminhões e Ônibus sem lidar com a questão da terceirização, essencial para o funcionamento do Consórcio Modular. O capítulo de Pereira (2006), apoiado no trabalho fundacional de Abreu e colegas (2000), é rico em detalhes sobre esta importante faceta. A terceirização, no horizonte desde o projeto da unidade até sua peculiar forma de organização, abrange não apenas as atividades auxiliares, mas constitui o cerne das etapas produtivas para a montagem de carrocerias de ônibus e caminhões (Pereira, 2006: 114-116). Sobretudo, a forma de organização do Consórcio desnuda o processo de trabalho particular da Volkswagen Caminhões e Ônibus: a firma de fato coordena o trabalho das empresas parceiras, fornecedoras e terceiras, de maneira que a descentralização funcional que caracteriza esse modelo é constituída por assimetrias de poder entre as empresas, e entre elas e os trabalhadores (Abreu *et al.*, 2000; Pereira, 2006: 117).

No geral, quanto às relações de trabalho nas empresas terceirizadas, a autora relata que estas seguiam diretrizes formuladas pelas empresas que integravam o Consórcio Modular (Pereira, 2006: 119). Naturalmente, o poder de barganha nas demandas variava de acordo com a centralidade do serviço/produção no qual a terceirizada estava envolvida (Pereira, 2006: 119). A autora demonstra, ainda, que a forma coordenada do Consórcio Modular funcionava integralmente de acordo com um modelo autoritário e hierárquico, demandando, nesse sentido, soluções dos trabalhadores, incluindo os terceirizados (Pereira, 2006: 120).

Mais interessante aos nossos propósitos, é o registro de Pereira (2006: 120) sobre a ocorrência de estratégias de solidariedade de grupo entre trabalha-

dores terceirizados na administração do trabalho e de sua carga horária. Desse modo, os trabalhadores terceirizados demonstravam consciência de sua posição mais frágil e reagiam tanto reivindicando uma identidade comum no Sindicato e na Comissão da Fábrica quanto ameaçando buscar empregos melhores, e, assim, melhorar sua posição no processo de trabalho (Pereira, 2006: 133-134).

Os avanços obtidos pelos trabalhadores na Volkswagen Caminhões e Ônibus, contudo, se mesclaram a retrocessos na posição dos trabalhadores ao longo do tempo, muito por conta das mudanças do mercado e das decisões da firma em se adequar às exigências de competitividade: "Na prática, houve um enfraquecimento dos mecanismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, principalmente aqueles conquistados anteriormente e ligados à organização e mobilização no interior da produção" (Francisco, 2012: 161). Apesar dos fatores exógenos serem destacados, para autores como Francisco (2012), a dimensão endógena e o cotidiano da unidade em Resende, mais especificamente a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) e da Comissão de Fábrica podem ser lidos como centrais na desmobilização dos trabalhadores.

O processo de trabalho na planta da Stellantis, instalada alguns anos após a Volkswagen Caminhões e Ônibus, apresenta muitas similaridades ao desta última, a despeito da diferença central no *layout* das duas fábricas: enquanto a primeira montadora a se localizar na RGI de Resende atua com base no Consórcio Modular, a fábrica de carros de passeio do grupo franco-ítalo-americano opera em um condomínio industrial padrão, no qual a firma líder organiza a produção em proximidade com suas principais fornecedoras, que também possuem fábricas em espaço contíguo, o Tecnopolo instalado na cidade de Porto Real.

A principal referência sobre o processo de trabalho nesta fábrica é o texto de Ramalho e Santana (2006). Neste, os autores reforçam algumas similaridades entre as firmas. Nesse sentido, analisando a trajetória da Stellantis, destacavam como esta

> […] desperta[va] curiosidade sociológica pelo fato de se tratar de uma empresa que se implantou e começou suas atividades aplicando o modelo de produção enxuta, *sem a necessidade de fazer nenhuma reconversão de sua força de trabalho*, como ocorreu na França (Ramalho e Santana, 2006: 116-117, grifo nosso).

Os trabalhadores, também recrutados na região e treinados em módulos em parceria com o SENAI dentro da própria planta, estavam expostos desde o início das operações às "[…] novas estratégias gerenciais, que exigem do trabalhador um intenso envolvimento *individual* e uma capacidade de ser *flexível*, *competente* e *motivado* no processo de produção" (Ramalho e Santana, 2006: 121-122, grifo nosso). Esta descrição, tipicamente *bravermaniana*, era contraposta pelos autores logo em seguida por uma constatação que nos remete de imediato às críticas de Burawoy: "Isso, no entanto, não significa que, nesse curto espaço de tempo de existência da fábrica, os operários já não estejam criando formas de adaptação e resistência e constituindo uma identidade de classe que os valoriza como trabalhadores" (Ramalho e Santana, 2006: 122).

A análise do processo de trabalho na Stellantis levanta comparações imediatas com a Volkswagen Caminhões e Ônibus, agora com foco em suas diferenças. Dessa forma, as empresas diferiam não apenas no que respeita ao regime produtivo e forma organizacional adotados, mas particularmente no que concerne à gestão do trabalho:

> Em Porto Real, diferentemente da direção da Volkswagen, que resistiu de início, mas acabou cedendo e aceitando uma comissão de trabalhadores no interior da fábrica, a PSA Peugeot Citroën [hoje Stellantis] tem tornado difíceis todas as iniciativas de articulação operária no chão de fábrica (Ramalho e Santana, 2006: 126).

Nesses termos, Santos (2021) aponta que a origem institucional das empresas do polo constitui um fator explicativo importante de sua divergência, particularmente no que diz respeito às condições e relações de trabalho, em linha com uma interpretação institucionalista da ação econômica. Nesse caso específico, as características coordenadas das relações industriais na Alemanha parecem ter aberto uma janela de oportunidade bem aproveitada pelos trabalhadores do Consórcio Modular em Resende, que encontraria seu epítome na Comissão de Fábrica (Francisco, 2012), enquanto a ação da Stellantis impunha uma estratégia de relações de trabalho (Santos e Ramalho, 2015) bem menos negociada.

Em comum, contudo, Ramalho e Santana (2006) apontavam para a Stellantis um diagnóstico similar àquele feito por Rocha (2006) para a Volkswagen Caminhões e Ônibus, ao lembrarem que o discurso de convencimento e da

integração dos novos trabalhadores à estratégia corporativa era realizado, na prática, por meio de medidas autoritárias.

Em síntese, a situação do processo de trabalho na Stellantis até meados dos anos 2000 pode ser descrita por um "[…] hibridismo entre as novas práticas gerenciais e os métodos autoritários, característicos do modelo de produção fordista", o que configurava, para os autores, um "[…] tipo diferente de flexibilidade, da qual sempre se espera eficiência, produtividade e qualidade sem, contudo, atribuir importância a uma *participação efetiva dos trabalhadores*" (Ramalho e Santana, 2006: 129, grifos nossos).

Desta forma, fica evidenciado, a despeito das diferenças entre as plantas automotivas em tela, que o processo de trabalho da RGPA (Santos, 2021) investigada no sul fluminense é essencialmente marcado por seu caráter flexível e pós-fordista, com implicações específicas para a formação e desenvolvimento da força de trabalho automotiva na RGI de Resende, particularmente no que diz respeito à relação com suas instâncias representativas de classe.

4. O processo de trabalho da indústria automotiva na RGI de Resende: dados atuais

Para refletirmos sobre o processo de trabalho na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro, devemos considerar as condições desse trabalho em um contexto mais geral de degradação do trabalho no país. Santos e Cararine (2022) já desenvolveram o debate pormenorizado desse tema, mas duas informações são relevantes para entendermos os dados acerca do processo de trabalho.

Primeiramente, 82,6% dos trabalhadores entrevistados possuíam contrato de trabalho nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por tempo indeterminado. Em segundo lugar, 41,1% deles trabalhavam na empresa há mais de 5 anos, e apenas 12,2% destes trabalhavam há menos de 1 ano. Tais dados indicariam um elevado grau de formalização e estabilidade da condição dos trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende.

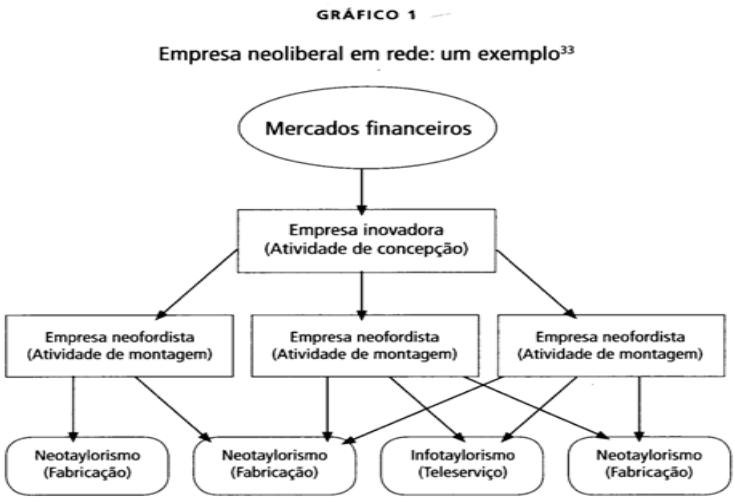
Estas condições são relevantes para considerarmos alguns aspectos do processo de trabalho dentro de tais empresas. Se considerarmos as transformações do capitalismo contemporâneo, em especial a transição do fordismo para um regime de acumulação flexível (Harvey, 1998) e a consolidação de um mundo conexionista nos termos de Boltanski e Chiapello (2009), os

dados positivos sobre estabilidade e formalização do trabalho nesse nó da RGPA seriam, em grande medida, contraintuitivos, conformando uma espécie de ilha de estabilidade em meio à informalidade que assola o mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos.

É verdade que a indústria automotiva regional passou por intensas transformações nas últimas décadas, e os modelos produtivos adotados refletem a estrutura pós-fordista e globalizada contemporânea. Mas é plausível assumir que esse nó da RGPA tende a apresentar um padrão de condições e relações de trabalho menos precarizado se comparado tanto com outros segmentos desta rede como também com outros setores econômicos.

O esquema da chamada "empresa neoliberal em rede", elaborado por Thomas Coutrot e apresentado por Braga (2009: 139), esquematizado na Figura 1 abaixo, busca dar conta da diversidade de níveis organizacionais que definem os traços mais gerais do processo de trabalho contemporâneo.

Figura 1. Esquema da empresa neoliberal em rede



Fonte: Braga (2009: 69).

A neotaylorização, fenômeno atual de precarização do processo de trabalho, seria especialmente intensa nas companhias da base do esquema. Nosso objeto de estudo se localizaria na posição intermediária do esquema, o que torna plausível que teria passado menos intensamente por dinâmicas de precarização, tanto das condições como do próprio processo de trabalho. Mas se falamos da menor intensidade do processo de precarização do trabalho nesse tipo de indústria e nesse nível da RGPA, não estamos aqui afirmando a inexistência de fatores precarizantes.

Como já discutimos na primeira parte do capítulo, Braga (2009: 71) considera o "aprisionamento da força espiritual do trabalho" como a característica fundamental das mudanças contemporâneas do processo de trabalho, por ele definido como neotaylorista. A noção de aprisionamento do trabalho vai de encontro à de autonomia do trabalho. Assim, diante da pergunta: "Você possui autonomia para realizar seu trabalho em relação à sua chefia imediata?", 60,5% dos entrevistados responderam "muita" e 30,3% responderam "regular", enquanto apenas 7,1% e 1,9% responderam "pouca" e "nenhuma", respectivamente.

Nesse sentido, é possível afirmar que os trabalhadores do setor automotivo na RGI de Resende não sentem, em um primeiro momento, esse aprisionamento. No entanto, considerando a pesquisa de Rocha (2006), tratada no tópico anterior, é necessário aprofundar a interpretação dessas informações para não assumirmos esse dado como indicativo necessário de liberdade no trabalho.

Com esse objetivo, compreender a liberdade no ambiente de trabalho demanda um complemento qualitativo. Assim, ao realizarmos trabalho de campo na empresa Jaguar Land Rover, em 2019 (Walmrath, 2019), nos foi apresentado na visitação da fábrica o procedimento no qual os trabalhadores poderiam enviar sugestões acerca de modificações de processo na linha de produção. A valorização simbólica e econômica dessas sugestões através de premiações, por exemplo, tende a estimular a percepção da autonomia, mas não prescinde de um determinado tipo de operacionalização.

Essa operacionalização não é contrária de maneira alguma ao modelo taylorista, em primeiro lugar. Além de Taylor, em seus "Princípios de Administração Científica", sugerir, em diversos momentos, a importância dos mecanismos de incentivo aos trabalhadores, seu

modelo também ressaltava a importância dos operários no processo de aperfeiçoamento dos métodos e do processo de produção (Taylor, 2006: 93).

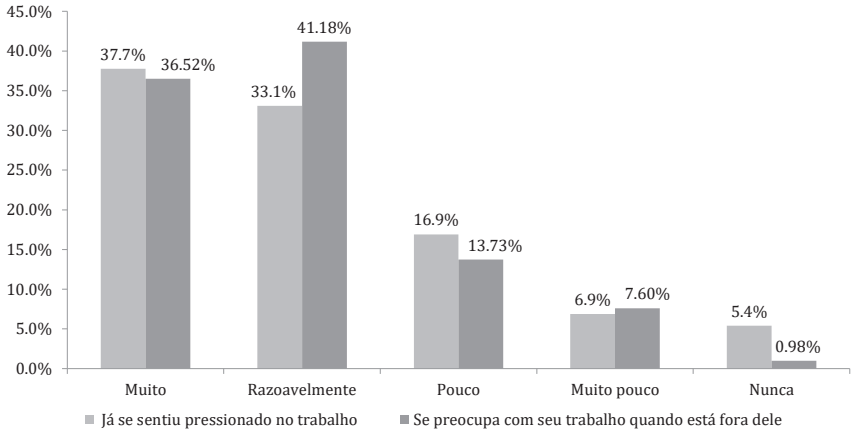
Segundo, quando consideramos o problema posto por Boltanski e Chiapello (2009) sobre o processo de justificação no capitalismo, o engajamento aparece como questão central. Se nesse momento do capitalismo, características como segurança e justificações morais coletivas da atividade econômica se encontram fragilizadas, aspectos como liberdade, autonomia e proatividade passam a ser priorizados no "mundo conexionista", para utilizarmos a terminologia dos autores.

Ainda que este conceito tenha sido formulado para dar conta do engajamento de empresários e administradores (Boltanski e Chiapello, 2009: 47-48), para adquirir eficácia, também devem ter uma correspondência nos trabalhadores, de modo que ao menos uma parcela deles deve experimentar a autonomia, mesmo que regulada, em sua atividade cotidiana (diante da chefia imediata). Outro dado que reforça a introjeção desses valores por trabalhadores é o fato de que, quando questionados sobre o significado de seu trabalho atual, 43,9% dos entrevistados responderam que este representava uma oportunidade para conseguir empregos melhores[5], confluindo com a perspectiva de formação de projeto pessoal através da atividade do trabalho.

Além disso, dois dados complementares para compreender o processo de trabalho na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro dizem respeito às questões acerca da pressão sentida no ambiente de trabalho e da preocupação existente em relação ao trabalho quando o trabalhador/a se encontra fora deste, e são ilustrados no Gráfico 1 a seguir.

5. Nessa questão era possível assinalar mais de uma opção. Portanto, não representa o único (ou o mais importante) significado do trabalho para os entrevistados que a escolheram. Mas o significado é relevante, ainda assim, considerando que, por ordem, essa foi a quarta opção mais assinalada pelos entrevistados.

Gráfico 1. Pressão e preocupação com o trabalho para trabalhadoras/es do setor automotivo localizado na RGI de Resende, 2021



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Como é possível perceber no Gráfico 1, ainda que muitos elementos de garantia (estabilidade e formalidade) estejam presentes nas condições desses trabalhadores, o processo de trabalho em si apresenta algumas marcas do modelo neotaylorista, como a grande pressão sobre os trabalhadores e a diminuição das fronteiras entre os mundos da vida e do trabalho.

Dessa forma, é possível perceber que, a despeito da manutenção de determinadas estruturas de garantias para os trabalhadores, aspectos significativos do novo processo de acumulação do capital caracterizam o processo de trabalho da indústria automobilística na RGI de Resende. Talvez a eficácia da ideologia da "cidade por projetos" (Boltanski e Chiapello, 2009) possa ser explicada justamente pela manutenção de determinadas garantias do sistema fordista anterior, em especial alguns dispositivos específicos de segurança. Isso teria impedido o aprofundamento demasiado da precarização, o que poderia fortalecer posições críticas a esse "espírito".

A eficácia desse espírito, isto é, do ajuste entre as expectativas morais dos trabalhadores e as condições efetivas com as quais se deparam em suas vidas pessoais e profissionais, remete ao fato de que os trabalhadores das montadoras da RGI de Resende não exibem, ao menos neste *survey* (DTA, 2021), um sentimento de aprisionamento, fenômeno presente no modelo neotaylorista. Mas é possível observar que a autonomia por eles identifica-

da está mais próxima de uma capacidade de intervenção no processo produtivo ao estilo taylorista, implicando dinâmicas de dominação próprias.

A autonomia na indústria automotiva regional se aproxima, assim, do modelo de despotismo hegemônico apresentado por Burawoy (1990). Segundo o autor (1990: 15), países semiperiféricos como o Brasil na verdade nunca testemunharam regimes hegemônicos de produção plenos. Assim, a ascensão do despotismo hegemônico nos países centrais do capitalismo, desde os anos 1980, e também observada no caso da indústria automotiva fluminense, seria, então, apenas a constatação de um movimento maior do capitalismo nesta região do mundo. E, embora as predições de Burawoy já estejam distantes no tempo[6], elas não deixam de ser parcimoniosas e precisas o suficiente para descreverem o estado de coisas em questão. Ainda nos dados sobre a pressão e a preocupação discutidos há pouco, a passagem de Burawoy (1990: 16) se mostra quase profética:

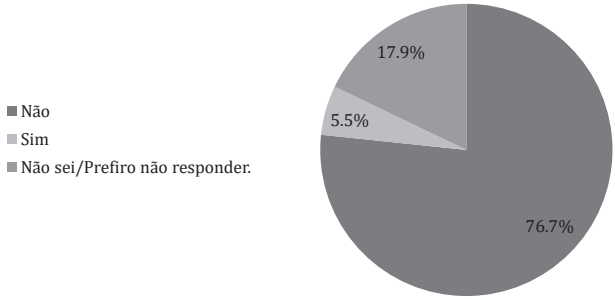
> O novo despotismo é a tirania 'racional' da mobilidade do capital sobre o trabalhador coletivo. A reprodução da força de trabalho é novamente vinculada ao processo de produção, mas em vez de se dar pela via individual, a ligação se produz no nível da empresa, região ou mesmo nação. O medo de ser despedido é substituído pelo medo da fuga dos capitais, do fechamento da fábrica, da transferência das operações e do desinvestimento na planta industrial.

Além do processo de trabalho estar no cerne do processo de produção, ele também possui implicações muito relevantes para a ação coletiva dos trabalhadores. Nesses termos, Bezerra e Fraga (2022) discutem o sindicalismo na indústria automotiva da região, e fazem uma análise pormenorizada dessa dimensão. Aqui, buscamos apenas indicar algumas relações importantes entre o processo de trabalho e a ação coletiva desse grupo operário, visto que este é um aspecto fundamental na produção de consenso (problema central na produção de hegemonia).

Dessa forma, o primeiro dado que merece destaque diz respeito ao nível de sindicalização extremamente reduzido, conforme ilustrado no Gráfico 2 a seguir.

6. O artigo aqui referido (Burawoy, 1990) foi publicado originalmente em 1985.

Gráfico 2. Participação de trabalhadoras/es do setor automotivo da RGI de Resende no sindicato local da categoria, 2021

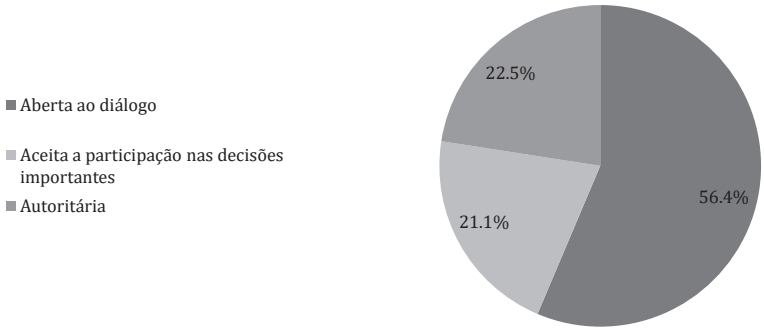


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O fato de apenas 5,5% dos trabalhadores se declararem sindicalizados é um indicativo muito relevante de que a organização sindical enfrenta obstáculos expressivos quanto à legitimação, em favor de uma relação direta entre trabalhador e empresa. Esse dado é corroborado por outro resultado, que revela o motivo mais assinalado pelos trabalhadores para não se sindicalizarem. A sentença "não acredito nos sindicatos" foi a mais assinalada, em 67,3% dos formulários.

Se compararmos esses dados com a questão da relação da empresa com os funcionários, demonstrada no Gráfico 3 a seguir, é imperativo observar que, ainda que um conjunto significativo de trabalhadores caracterize a relação com a empresa como autoritária (22,5%), a maioria deles avalia essa relação de maneira muito positiva. A comparação dessas duas informações pode indicar uma preferência pelo estabelecimento de uma relação direta com a empresa, em detrimento da intermediação operada pelas instituições coletivas tradicionais da classe. Isso corrobora o argumento da introjeção de aspectos importantes desse "espírito do capitalismo" contemporâneo, em especial seu aspecto individualista.

Gráfico 3. Relação da empresa com os funcionários, na visão de trabalhadoras/es do setor automotivo da RGI de Resende, 2021



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Conclusão

É possível afirmar que a mobilização do conceito de processo de trabalho apresenta grande utilidade analítica para compreender as transformações recentes pelas quais a indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro vem passando. Entretanto, como todo conceito, este deve ser lido como contendo apenas uma das múltiplas determinações presentes na realidade. Segundo Vincent (2015: 2):

> […] existem muitas evidências contemporâneas que sugerem que a busca sistemática de formas eficientes de organização permanece central para os esforços gerenciais (ver Ritzer, 1993). A este respeito, a tese de Braverman permanece uma ilustração defensável de uma tendência importante dentro do processo de trabalho capitalista, mesmo que outras tendências também existam e neutralizem as tendências para a desqualificação.

O estudo desenvolvido no presente capítulo é um exemplo de como as tendências e contratendências se misturam em determinada realidade. Pudemos perceber que a tendência à neotaylorização é menos intensa em nosso caso, como mostram os dados sobre as condições de trabalho. Entretanto, essa intensidade limitada (contratendência) pode ser considerada uma va-

riável que explica a eficácia do sistema ideológico que fragiliza as dimensões de segurança e bem comum, se sustentando na perspectiva da liberdade. Isso pôde ser verificado, por exemplo, através das respostas acerca da autonomia diante da chefia imediata e do significado do trabalho.

Ainda assim, a tendência de neotaylorização provoca efeitos significativos sobre o processo de trabalho nesse caso. Os dados sobre "pressão no trabalho" e sobre "preocupação com o trabalho fora dele" indicam alguns desses efeitos, além das opções dos trabalhadores sobre como "agir coletivamente", respostas estas que, sintomáticas do despotismo hegemônico contemporâneo (Burawoy, 1990), merecem aprofundamento em trabalhos futuros.

Ademais, sobre a relação das condições do trabalho com o processo de trabalho, ainda que mecanismos de segurança continuem a se manifestar no caso em questão, não podemos ignorar o papel da empregabilidade como forma de pressão sobre os trabalhadores. Como colocavam Ramalho e Santana ainda em 2006,

> […] as montadoras transformaram também o próprio emprego em vantagem, na medida em que o utilizam como mecanismo para pressionar os trabalhadores no processo de produção. O caso do sul fluminense serve de bom exemplo do uso do 'trabalho inseguro' como estratégia de controle no *processo de trabalho* (Ramalho e Santana 2006: 129, grifo nosso).

Considerando as condições econômicas brasileiras, o risco do desemprego também possui grande efeito sobre o processo de trabalho. Ainda que nessa indústria sejam preservadas determinadas estruturas de garantias, sendo o modelo de controle exercido de maneira despótico-hegemônica, o pano de fundo da economia brasileira, contendo aspectos significativamente despóticos, oferece mecanismos notáveis para o controle dos trabalhadores na produção.

Para avançarmos nesse debate precisamos de mais estudos qualitativos que investiguem o dia a dia das novas fábricas (Nissan, Jaguar Land Rover e Hyundai Heavy Industries do Brasil) a fim de melhor compreendermos as novas dinâmicas do processo de trabalho na indústria automotiva, tal qual feito previamente pela literatura do DTA para a Volkswagen Caminhões e Ônibus e, em menor escala, para a Stellantis; de fato, novos estudos tam-

bém são bem-vindos nestas empresas, em particular para avaliarmos como e o quanto o processo de trabalho nesse setor mudou, bem como o perfil do trabalhador da RGI de Resende.

Bibliografia

Abreu, Alice R. de Paiva; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2000). 'The dream factory': VW's modular production system in Resende, Brazil. *Work, Employment and Society*, v. 14, n. 2, p. 265–282.

Baran, Paul A.; Sweezy, Paul M. (1978). *Capitalismo monopolista: Ensaio sobre a ordem econômica e social americana*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bezerra, Gustavo Neves; Fraga, Diego Nogueira (2021). Vinte anos de sindicalismo no polo automotivo sul fluminense: um coletivo em crise? *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2009). *O novo espírito do capitalismo*. 1. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes.

Botelho, André (2013). *Essencial sociologia*. 1. ed.. São Paulo: Companhia das Letras.

Braga, Ruy (2009). A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. *In*: Antunes, Ricardo; Braga, Ruy e Nogueira, Arnaldo (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial.

Braverman, Henry (1981). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar. (Original publicado em 1974).

Bryan, Newton Antonio Paciulli (1983). *Educação e processo de trabalho: Contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Disponível em <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP_b8d1be0375ee0f8f5ec858a7e2f4b54c>.

Burawoy, Michael (1987). *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. 2. ed. Nova Iorque: British Library.

Burawoy, Michael (1990). A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. *5, n.* 13, p. 1-18.

Castro, Nadya Araújo; Guimarães, Antônio Sérgio Alfredo (1991). Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas da sociologia do trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, *v. 6, n.* 17, p. 1-10.

Dohse, Knuth; Jürgens, Ulrich; Nialsch, Thomas (1985). From "fordism" to "toyotism"? The social organization of the labor process in the japanese automobile industry. *Politics & Society*, v. 14, n. 2, p. 115-146.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. Distribuição restrita.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2007). Organização dos trabalhadores na fábrica contemporânea: O caso do consórcio modular. *In*: Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o sul fluminense* (1. ed.). São Paulo: Annablume, p. 169-194.

Francisco, Elaine Marlova Venzon (2012). Desafios para a organização dos trabalhadores metalúrgicos no Sul fluminense: Uma década de experiências. *In*: Ramalho, José Ricardo Garcia Pereira; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*, 1. ed. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 161–180.

Harvey, David (1998). *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 7. ed. São Paulo: Ed. Loyola.

Littler, Craig R. (1990). The Labour Process Debate: a theoretical review 1974-1988. *In*: Knights, David e Willmott, Hugh (Orgs.). *Labour process theory*. 1. ed. Basingstoke, Hampshire: Macmillan.

Marx, Karl (2015). *O capital* (Vol. 1). São Paulo: Boitempo Editorial. (Trabalho original publicado em 1867).

Marx, Karl (2015). Capital constante e capital variável (Capítulo 6). *In: O capital* (Vol. 1). São Paulo: Boitempo Editorial. (Trabalho original publicado em 1867).

Pereira, Carla (2006). Terceirização e relações de trabalho na Volkswagen-RJ. *In*: Ramalho, José Ricardo; Rodrigues, Iram Jácome (Orgs.), *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad, p. 111-136.

Ramalho, José Ricardo (1991). Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: Um balanço do debate. *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, 32, p. 31-48.

Ramalho, José Ricardo (2015). Indústria e desenvolvimento: efeitos da reinvenção de um território produtivo no Rio de Janeiro. *Revista Pós Ciências Sociais*, v. 12, n. 24, p. 117-142.

Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.) (2012). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. 1a ed. Rio de Janeiro: 7Letras.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.) (2006). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad.

Ramalho, José Ricardo: Santana, Marco Aurélio (2006). Flexibilidade à francesa: Trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. *Tempo Social*, v. 18, n. 1, p. 115-132.

Rocha, Lia de Mattos (2006). O novo discurso da qualificação profissional na indústria automobilística do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad X, p. 137-158.

Rodrigues, Iram Jácome *et al.* (2007). Velhos e novos operários da indústria automobilística: O ABC paulista e o Sul fluminense. *In*: Rodrigues, Iram Jácome e Ramalho, José Ricardo (Orgs.). (2007). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense*. 1. ed.. São Paulo: Annablume, p. 47-70.

Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.) (2007). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o sul fluminense*. 1. ed. São Paulo: Annablume.

Santos, Mahatma Ramos dos; Cararine, Cloviomar (2021). Um retrato das condições de trabalho na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios*, v. *17*, n. 1, p. 65-94.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos; Ramalho, José Ricardo (2015). *Estratégias Corporativas e de Relações de Trabalho no Brasil: Uma análise preliminar de 4 grupos multinacionais*. Trabalho apresentado em XIV Encontro Nacional da ABET, Campinas, São Paulo.

Selwyn, Ben (2013). Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception. *Competition & Change*, v. 17, n. 1, p. 75-90.

Souza, Luiz Henrique de Souza *et al.* (2018). O Grupo Jaguar Land Rover e a Financeirização: seu reposicionamento diante da nova concepção de controle. *Anais do XI Congresso de Administração, Sociedade e Inovação (CASI)*. Rio de Janeiro, 2018.

Taylor, Frederick Winslow (2006). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas.

Thompson, Paul (1990). Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production. *In*: Knights, David; Willmott, Hugh (Orgs.). *Labour process theory*. Londres: Macmillan, p. 95-124.

Vincent, Steve (2015). Labor process. *In*: Ritzer, George (Org.). *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Walmrath, Lucas Lemos (2020). Entre o lucro e a sociedade: decisões de investimento econômico e enraizamento social no caso da Nissan do Brasil. *Anais do III Seminário Nacional de Sociologia: Distopias dos extremos: sociologias necessárias*, p. 1-19.

Walmrath, Lucas Lemos (2019). *Relatório – Visita institucional à Jaguar-Land Rover (JLR) em Itatiaia, RJ, novembro de 2019* [Relatório interno]. Itatiaia: Núcleo de pesquisa DTA, 3 p.

Zetka, James R. (1995). *Militancy, market dynamics, and workplace authority: the struggle over labor process outcomes in the U.S. automobile industry, 1946 to 1973*. Albany, NY: State University of New York Press.

AS OCUPAÇÕES NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA DO SUL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Diego Moreira Maggi

Leonardo Nogueira Aucar

Vítor Mussa

Introdução

Este capítulo analisa as ocupações exercidas pelos trabalhadores do setor automotivo do sul do estado do Rio de Janeiro com base no Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende, realizado pelo núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente – DTA (2021). O objetivo é identificar padrões ocupacionais no cruzamento com variáveis como faixa salarial, gênero, cor/raça, grau de instrução, condições de trabalho, empresa para qual trabalha, entre outras.

Trata-se de um esforço de sistematização e agrupamento dos dados, tendo em vista que a pergunta do questionário do *survey* relativa ao cargo ocupado implicava em resposta aberta, isto é, de livre preenchimento pelos respondentes. Isto permitiu um acesso às categorias ocupacionais tais como elaboradas e operadas pelos sujeitos da pesquisa e suas empresas. No entanto, análises de sua relação com variáveis exigem um esforço de categorização e tratamento dos dados.

As respostas abertas sobre cargos foram compatibilizadas com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), documento oficial que descreve e ordena as ocupações em uma estrutura hierarquizada que permite agrupá-las segundo "características ocupacionais que dizem respeito à natureza da força de trabalho (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e o conteúdo do trabalho (conjunto de conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação)" (IBGE, 2021). O conceito de "ocupação" pode ser definido então como "a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas" (Brasil, 2010a: 6).

Além de promover o reconhecimento de profissões[1], a CBO é referência obrigatória em registros administrativos que informam as políticas públicas de emprego e trabalho no país, tais como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e a plataforma eSocial (IBGE, 2021). Ao padronizar dados ocupacionais, a CBO cumpre importante função para a elaboração de estatísticas e para a literatura sobre o mercado de trabalho formal brasileiro[2] e, nesse sentido, é a ferramenta por excelência para a estrutura categórica que fundamenta a análise que se desenvolveu nesta pesquisa.

Com o objetivo de retratar o mercado de trabalho com fidedignidade, a CBO passou por atualizações ao longo do tempo que alteraram sua estrutura e o rol de ocupações classificadas. A versão mais recente, utilizada neste trabalho, foi elaborada no ano de 2002, tendo por base a Classificação Internacional Uniforme das Ocupações (CIUO) (Brasil, 2010a: 5). O documento brasileiro de 2002 reúne 2.511 ocupações e cerca de 7.419 sinônimos, classificados em conjuntos que se organizam em forma de estrutura hierárquico-piramidal. O nível mais agregado é constituído por 10 grandes grupos, ramificados em 48 subgrupos principais, que, por sua vez, se dividem em 192 subgrupos, seguidos por 607 famílias ocupacionais nas quais se agrupam as ocupações (Brasil, 2010a: 10).

A CBO possui uma dimensão descritiva e uma enumerativa. Trata-se de uma classificação descritiva na medida em que "inventaria detalhadamente as atividades realizadas no trabalho, os requisitos de formação e experiência profissionais e as condições de trabalho" (Brasil, 2010a: 8). Ao mesmo tempo, é uma classificação enumerativa, pois "codifica empregos e outras situações de trabalho para fins estatísticos de registros administrativos" (Brasil, 2010a: 7).

Na dimensão enumerativa, cada ocupação possui um código constituído por 6 dígitos que espelha a estrutura organizacional da CBO e indica seu pertencimento em cada nível: o primeiro dígito demarca o grande grupo, o segundo dígito demarca o subgrupo principal e assim por diante, sendo os últimos dois dígitos responsáveis pela demarcação final da ocupação. Como apresentamos a seguir, esses códigos foram fundamentais para o esforço de compatibilização realizado.

As análises realizadas neste capítulo estão divididas em três seções. Na primeira discute-se os padrões ocupacionais por faixa salarial, distribuição

1. É importante ressaltar, porém, que a CBO não exerce o papel de regulamentação de profissionais, papel este reservado a leis específicas para cada profissão.

2. Para exemplo referente ao setor automotivo, ver o trabalho de Lima e Dulci (2021).

por gênero e por cor/raça, e por grau de instrução. A segunda seção trata das avaliações feitas pelos respondentes sobre as condições gerais de trabalho, segurança do trabalho, autonomia em relação à chefia imediata e impactos ocupacionais na saúde mental. Esta parte também aborda as consequências da pandemia de Covid-19 nos grupos ocupacionais. Por fim, a terceira seção analisa cruzamentos entre variáveis, como faixa salarial e forma de ingresso dos trabalhadores, a partir da divisão entre montadoras e empresas fornecedoras (segunda camada).

1. Metodologia

O trabalho de compatibilização das respostas do *survey* com a CBO foi realizado primeiramente por meio de pesquisa de palavras, isto é, os nomes dos cargos fornecidos pelos respondentes foram pesquisados na CBO. Nos casos em que houve total compatibilidade entre os cargos e os nomes de ocupações ou seus sinônimos, os códigos correspondentes foram lançados na planilha de respostas. Por exemplo, nas respostas daqueles que declararam ser "engenheiro de processos", foi lançado o código de "engenheiro de produção", por se tratar, segundo a CBO, de um sinônimo desta ocupação.

Em um segundo momento, com relação aos cargos não identificados na CBO através da pesquisa de palavras, foi realizada uma categorização indutiva. Cada caso foi analisado individualmente, visando identificar, por meio das informações disponíveis, a família ocupacional do cargo ou outro nível de agregação até o grande grupo. Nos casos em que a resposta induziu a algum pertencimento, foi lançado um código do nível para o cargo, ou seja, 4 dígitos da família ocupacional ou ao menos 1 dígito do grande grupo. Por exemplo, as respostas daqueles que declararam ser "engenheiro", sem especificar a área da engenharia, receberam o código 214, do subgrupo "engenheiros, arquitetos e afins", não sendo possível especificar a família ocupacional pela falta de informações.

Uma ressalva metodológica a ser feita diz respeito ao nível hierárquico dos cargos. O *survey* (DTA, 2021) captou uma grande variedade de nomenclatura de cargos em nível hierárquico superior, como "coordenador", "supervisor", "líder", "gerente" e "diretor". A CBO possui um grande grupo reservado aos dirigentes e gerentes (grande grupo 1) e reconhece algumas ocupações de supervisão, espalhadas pelos demais grandes grupos. Porém, com raras exceções, não são encontradas ocupações de "coordenador" e "líder". Nos casos em que foi possível encontrar esses termos entre os sinôni-

mos de ocupações de gerência, foi lançado o código de gerente correspondente. Em outros casos, nos quais não foram encontrados sinônimos, mas foram fornecidas informações de área de atuação, a questão hierárquica foi desconsiderada e foi lançado o código de seus pares. Por exemplo, "coordenador de engenharia", pela ausência de sinônimos e de clareza quanto à sua posição na hierarquia organizacional em comparação aos gerentes, recebeu o mesmo código do subgrupo "engenheiros, arquitetos e afins" (214).

Como é possível observar no Quadro 1 a seguir, foi possível compatibilizar 302 das 408 respostas do *survey* com a CBO, distribuídas em 8 grandes grupos ocupacionais, sendo 28 dirigentes e gerentes, 89 profissionais das ciências e das artes, 94 técnicos de nível médio, 15 trabalhadores de serviços administrativos, um trabalhador de outros serviços, 62 trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e 13 trabalhadores de reparo e manutenção. Em resumo, este trabalho de compatibilização das respostas com a CBO aponta que o *survey* (DTA, 2021) reuniu mais respostas de trabalhadores de escritório do que de trabalhadores diretamente envolvidos nos processos produtivos.[3]

Quadro 1. Número de respostas por grandes grupos ocupacionais

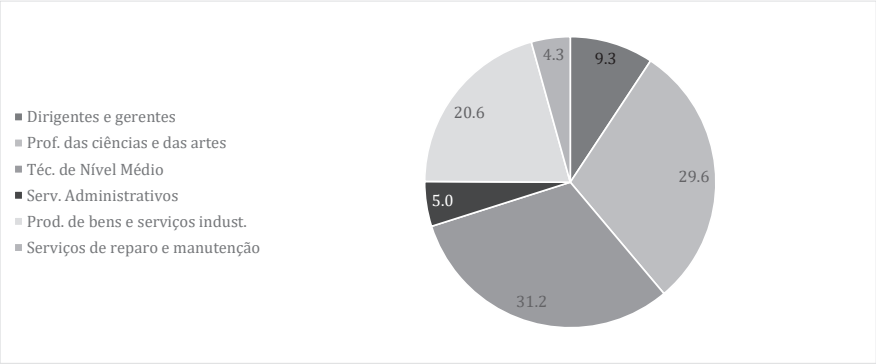
Cód. CBO	Grande Grupo Ocupacional	No. de respostas
1	Dirigentes e gerentes	28
2	Profissionais das ciências e das artes	89
3	Técnicos de nível médio	94
4	Trabalhadores de serviços administrativos	15
5	Trabalhadores de outros serviços	1
7	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	62
9	Trabalhadores de reparo e manutenção	13
Total de respostas classificadas		302
Total de respostas sem classificação		106
Total de respostas do *survey*		408

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

3. Segundo os dados da RAIS de 2019, o polo automotivo da RGI de Resende reunia 3.490 trabalhadores de direção e gerência, das ciências e artes, de nível técnico e dos serviços administrativos, e 4.065 trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparo e manutenção. Os dados apontam para uma relação numericamente inversa entre trabalhadores de escritório e de chão de fábrica em comparação com os dados do *survey* (DTA, 2021). Para esse levantamento, foram selecionadas as classes de atividade econômica de fabricação de automóveis e utilitários, de caminhões e ônibus, de motocicletas e de todos os tipos de peças e acessórios para veículos automotores.

Considerando que há apenas uma única resposta para o grande grupo de trabalhadores de outros serviços, optou-se por desconsiderá-lo na elaboração de alguns gráficos, dada sua insignificância amostral para as análises desenvolvidas. Portanto, apesar de haver 302 respostas classificadas pela CBO, alguns gráficos trazem um número total de 301 respostas (n=301). Por vezes, a única resposta desse grupo foi incluída entre o conjunto de respostas não classificadas ("em branco"). A participação dos grandes grupos ocupacionais nos dados do *survey* é apresentada por meio do Gráfico 1 na sequência:

Gráfico 1. Distribuição percentual dos trabalhadores por grande grupo ocupacional (n=301)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

O grande grupo "membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes", aqui denominado resumidamente como "dirigentes e gerentes" (código 1), reúne ocupações cujos profissionais são responsáveis por "preparar, orientar e coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição, seus departamentos e serviços internos" (Brasil, 2010a: 49), abrangente uma grande diversidade de áreas de atuação e de graus de autoridade.

Já "profissionais das ciências e das artes" (código 2) reúne ocupações que requerem o domínio e o manuseio de habilidades artísticas ou de conhecimentos em ciências físicas, biológicas, sociais e humanas. As atividades desses profissionais consistem em "ampliar o acervo de conhecimentos científicos e intelectuais, por meio de pesquisas; aplicar conceitos e teorias para solução de problemas ou por meio da educação; assegurar a difusão

sistemática desses conhecimentos" (Brasil, 2010a: 143). No que diz respeito às respostas do *survey*, a maioria dos profissionais deste grupo é formada por engenheiros.

"Técnicos de nível médio" (código 3) é o grupo composto por ocupações cujas atividades demandam, para seu desempenho, conhecimentos técnicos das mais variadas áreas. Essas atividades consistem em "desempenhar trabalhos técnicos relacionados com a aplicação dos conceitos e métodos [...] referentes à educação de nível médio" (Brasil, 2010a: 425). Entre os respondentes do *survey* neste grupo encontram-se, principalmente, técnicos de automação, técnicos de segurança do trabalho, técnicos em pesquisa e desenvolvimento de produtos[4], técnicos de garantia de qualidade, e um conjunto de planejadores, programadores e controladores de produção e manutenção.

O grupo "trabalhadores de serviços administrativos" (código 4) reúne ocupações burocráticas e administrativas, envolvendo ou não atendimento ao público. Suas atividades requerem "conhecimentos e experiência necessários para ordenar, armazenar, computar e recuperar informações" ou capacidade de "fornecimento de serviços a clientes" (Brasil, 2010a: 689). Neste grupo, o *survey* identificou assistentes administrativos e profissionais de logística.

O grande grupo de "trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados" (código 5), resumidamente denominado neste texto como "trabalhadores de outros serviços", diz respeito às ocupações que envolvem a prestação de serviços relacionados a "viagens, trabalhos domésticos, restaurantes e cuidados pessoais, proteção às pessoas e bens e a manutenção da ordem pública, venda de mercadorias em comércio e mercados" (Brasil, 2010a: 737). Foi encontrada somente uma resposta para esse grupo, de um bombeiro civil. Dada essa baixa amostragem, o grupo foi excluído das análises.

O grande grupo de "trabalhadores da produção de bens e serviços industriais" (código 7) compreende ocupações que envolvem conhecimentos necessários à produção de bens e serviços da indústria extrativa, da construção civil e da "produção industrial de processos discretos, que mobilizam habilidades psicomotoras e mentais voltadas primordialmente à forma dos

4 Na ocupação de técnicos em pesquisa e desenvolvimento de produtos foram incluídos os respondentes que se declararam enquanto "analista de produto".

produtos" (Brasil, 2010b: 113), tais como as indústrias de transformação de metais e compósitos, de fabricação e instalação eletroeletrônica, têxtil, das artes gráficas, de madeira e mobiliário, além de funções transversais[5]. Neste grupo encontram-se trabalhadores de ocupações como a de alimentador de linha de produção e montador de veículos.

Por fim, o grande grupo de "trabalhadores de reparo e manutenção" (código 9) reúne ocupações que requerem, para seu desempenho, "os conhecimentos e as atividades necessários para reparar e manter toda a sorte de bens e equipamentos, seja para uso pessoal, de instituições, empresas e do governo" (Brasil, 2010b: 521). Neste grupo, o *survey* identificou supervisores de manutenção, eletricistas e mecânicos.

Não surpreendentemente, o trabalho de compatibilização das respostas do *survey* à CBO não identificou ocupações dos grandes grupos de código 0 (membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares) e de código 6 (trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca).

É necessário apontar ainda alguns recortes na base analisada, utilizados para comparação (cf. Tabela 1, na sequência). Algumas análises envolvem a separação entre trabalhadores que recebem salários acima de cinco mil reais (n=240) e trabalhadores com salários abaixo de cinco mil reais (n=156). Da mesma forma, são feitas comparações com base em gênero e raça, a partir da autodeclaração dos trabalhadores, aqui agrupados em brancos (n=249), pretos (n=45), pardos (n=104) e outros (n=10).

Ademais, utiliza-se também a separação das respostas entre trabalhadores das montadoras (n=147) – empresas Volkswagen Caminhões e Ônibus, Stellantis, Nissan, Hyundai Heavy Industries do Brasil e Jaguar Land Rover – e trabalhadores das demais empresas (n=261), reproduzindo de forma agregada a lógica de divisão da indústria automotiva em camadas de fornecedores e montadoras (Timothy Sturgeon, Van Biesebroeck e Gereffi, 2008). Esses recortes visam obter um entendimento das diferenças em torno dos seis grandes grupos ocupacionais analisados.

A construção dos dois agrupamentos de empresas, montadoras e fornecedoras, no entanto, exigiu o cálculo de amostra não probabilística indepen-

5 O grande grupo de código 8, de mesmo nome do grupo anterior, se difere desse por reunir atividades que demandam "habilidades mentais de controle de variáveis físico-químicas de processos" (Brasil, 2010b: 397), necessárias, por exemplo, às indústrias siderúrgica, alimentícia, de fabricação de materiais de construção, e de produção, captação, tratamento e distribuição de energia, água e utilidades.

dente de cotas[6], buscando garantir a representatividade de cada um deles. Dessa forma, para os trabalhadores das montadoras, o conjunto de 261 respostas obtidas apresenta 95% de intervalo de confiança[7] e 6% de margem de erro[8], enquanto os 167 respondentes de empresas fornecedoras representam uma amostra com 95% de intervalo de confiança e 7% de margem de erro.

Tabela 1. Comparação da amostragem

Referência das amostras		**Amostra Original**	**Amostra por ocupação**
Geral	N. da Amostra	408	301
Gênero	Homens (%)	116 (28,4%)	75 (24,9%)
	Mulheres (%)	293 (71,6%)	226 (75,1%)
Raça	Brancos (%)	249 (61,0%)	183 (60,8%)
	Pardos (%)	104 (25,5%)	76 (25,3%)
	Pretos (%)	45 (11,0%)	33 (11,0%)
	Outros (%)	10 (2,5%)	9 (3,0%)
Camada Produtiva	Montadoras (%)	147 (36,0%)	119 (39,5%)
	Fornecedoras (%)	261 (64,0%)	182 (60,5%)
Faixa de renda	Acima de R$5.000 (%)	240 (58,8%)	172 (57,1%)
	Abaixo de R$5.000 (%)	156 (38,2%)	122 (40,5%)
	Não Respondeu	12 (2,9%)	7 (2,3%)

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Dado que os recortes desse capítulo buscam a análise das variáveis sob a perspectiva do padrão ocupacional – aqui entendido como o padrão de distribuição dos indivíduos nos grandes grupos ocupacionais identificados –, os subgrupos verificados são mais restritos que em outros capítulos que discutem as mesmas variáveis. Isso justifica um grau maior de agregação dessas variáveis comparativamente a outras análises focadas especificamente nesses tópicos. Os 107 trabalhadores cuja classificação em um dos 6 grupos prevalentes não foi possível foram agrupados

6. Os autores agradecem a Ana Paula Vasconcelos Gonçalves (UFMA), pelo cálculo da amostra não probabilística.

7. A probabilidade da amostra representar com precisão as posturas da população em questão.

8. A possível variação das respostas da população com relação à sua amostra.

na categoria "em branco". Essa categoria é utilizada apenas em análises comparativas entre os grandes grupos. Quando, entretanto, a análise diz respeito à comparação de padrões ocupacionais para uma dada variável, como padrão ocupacional por gênero, essa categoria foi removida. Isso implica em uma margem de erro superior e em uma composição da amostra levemente diferente.

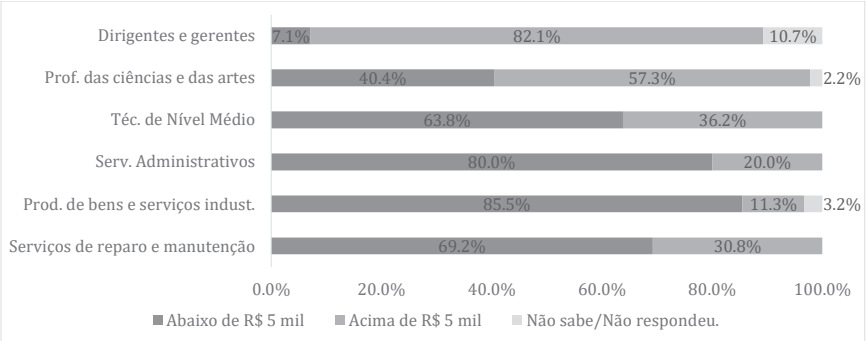
Ressalta-se ainda que, quando se trata de recorte por grupos ocupacionais, os dados coletados pelo *survey* (DTA, 2021) não representam uma amostra estatisticamente representativa para caracterizar o setor automotivo da RGI de Resende. Apesar do número elevado de respostas (408), o trabalho de classificação pela CBO aqui realizado indica que, como já foi mencionado anteriormente, ocorre uma distribuição desigual de respostas, havendo mais trabalhadores de escritório do que trabalhadores de fábrica. Acreditamos, porém, que as análises aqui realizadas ainda assim contribuem para o entendimento do setor, como veremos a seguir.

2. Análise dos padrões ocupacionais

A primeira análise a ser realizada diz respeito aos padrões ocupacionais identificados na amostra como um todo. Isso implica a análise das respostas com base nos 6 grandes grupos ocupacionais identificados. Foram feitas também comparações a partir da agregação em duas grandes faixas salariais: uma acima e outra abaixo de R$ 5 mil (respectivamente n=172 e n=122, havendo sete trabalhadores que não declararam faixa salarial). Dentro dessas faixas, as comparações são feitas com base na participação das ocupações em relação à totalidade daquela faixa e na intersecção de ocupação e salário com outras variáveis.

Um primeiro recorte diz respeito à faixa salarial. A distribuição das respostas nessa variável assume um padrão bimodal, concentrando-se nas faixas entre R$ 1 mil e R$2 mil e na faixa acima de R$ 5 mil. No Gráfico 2 a seguir, pode ser observada a distribuição das respostas por faixa salarial em cada grande grupo de ocupações.

Gráfico 2. Distribuição percentual das respostas por grande grupo ocupacional e por faixa salarial (n=294)

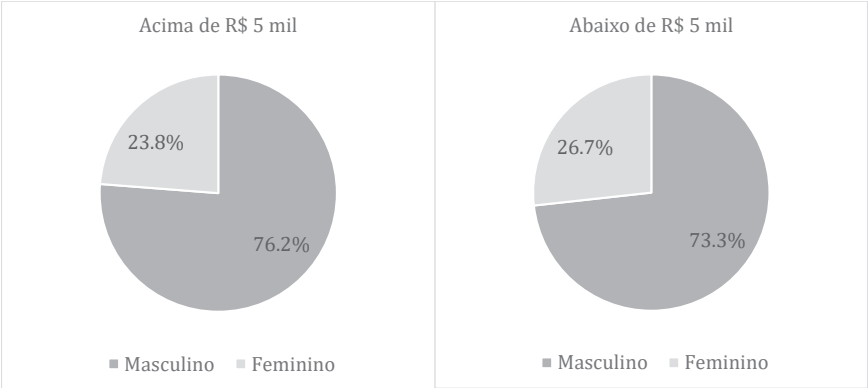


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Pode-se observar que dois dos grupos ocupacionais – "dirigentes e gerentes" e "trabalhadores da produção de bens e serviços industriais" – se concentram quase exclusivamente nas faixas salariais superior ou inferior, respectivamente. Já os outros grupos ocupacionais encontram-se distribuídos de forma mais uniforme. No primeiro caso, uma explicação plausível é que o caráter do grupo de dirigentes e gerentes implica que sua composição deriva da ascensão de outros grupos profissionais, o que explica a concentração no topo do grupo salarial. Por outro lado, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais são representativos das ocupações de ingresso na atividade automotiva. A seguir, são feitos cruzamentos desses recortes com a identidade de gênero e raça dos entrevistados, conforme declaradas pelos mesmos.

Primeiramente, ao olhar o recorte por gênero a partir do Gráfico 3, subsequente, percebe-se uma característica de uma força de trabalho majoritariamente masculina, que se mantém tanto nas camadas mais altas de salário como nas mais baixas – entre 73,0% e 76,0% de participação masculina, tanto em cargos remunerados acima de R$ 5 mil como abaixo. Esse padrão era esperado em função das características do setor automotivo. Resultados contraintuitivos, entretanto, aparecem quando são feitas as análises da ocupação por faixa salarial.

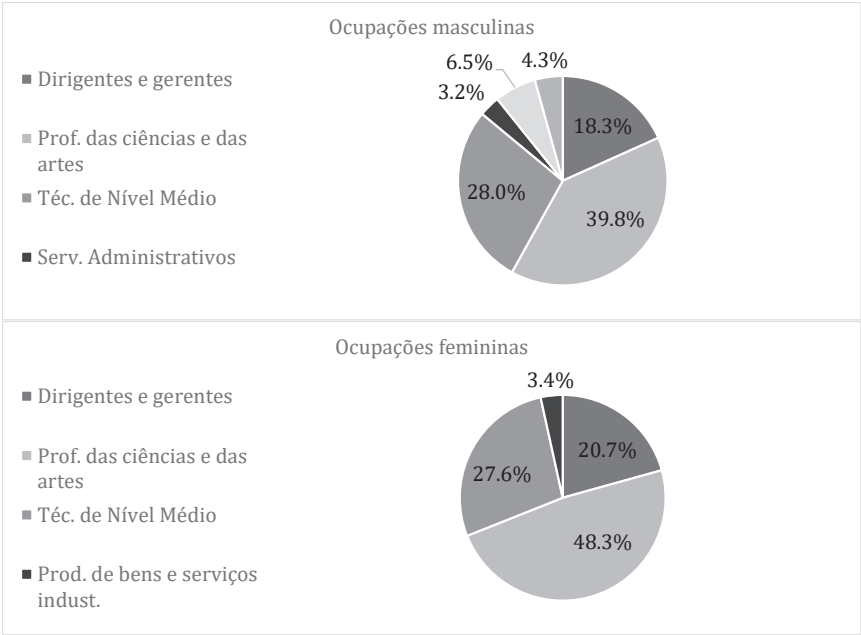
Gráfico 3. Distribuição percentual das respostas por gênero e por faixa salarial (n=122 e n=172)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Há pouca diferença nas ocupações de homens e mulheres quando olhamos a camada superior em termos de renda – aqueles que ganham mais de R$ 5 mil por mês. Ambos os grupos apresentam proporções similares de gerentes e profissionais das áreas de ciência e tecnologia em relação ao número total de pessoas em cada gênero. Isso indica que, apesar de ingressarem em menor número do que os homens na indústria automotiva, o grupo das mulheres não parece apresentar uma diferença com relação às ocupações nas quais são alocadas quando restringimos o olhar aos cargos de maior salário, como indica o Gráfico 4 a seguir.

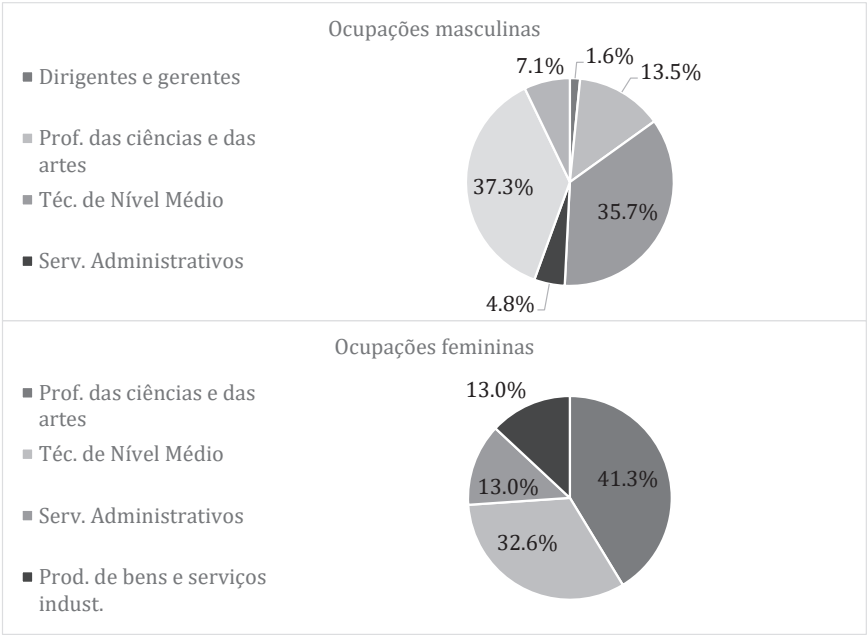
Gráfico 4. Distribuição percentual das respostas de faixa salarial acima de R$ 5 mil por gênero e por grande grupo ocupacional (n=93 e n=29)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em contrapartida, ao olhar para os grupos de salário mais baixos, fica clara uma distinção entre as ocupações masculinas mais associadas à linha de produção e montagem e as ocupações femininas, mais associadas às tarefas administrativas. De acordo com o Gráfico 5, na sequência, enquanto 41,3% das mulheres com salários abaixo de R$ 5 mil ocupam cargos de profissionais das ciências e artes, apenas 13,0% trabalham nas ocupações relativas à produção de bens e serviços industriais. Já no caso dos homens, essas proporções quase se invertem, de modo que 37,3% deles ocupam cargos na produção de bens e serviços industriais, e apenas 13,5% ocupam cargos como profissionais das ciências e artes.

Gráfico 5. Distribuição percentual das respostas de faixa salarial até R$ 5 mil, por gênero e por grande grupo ocupacional (n=126 e n=46)



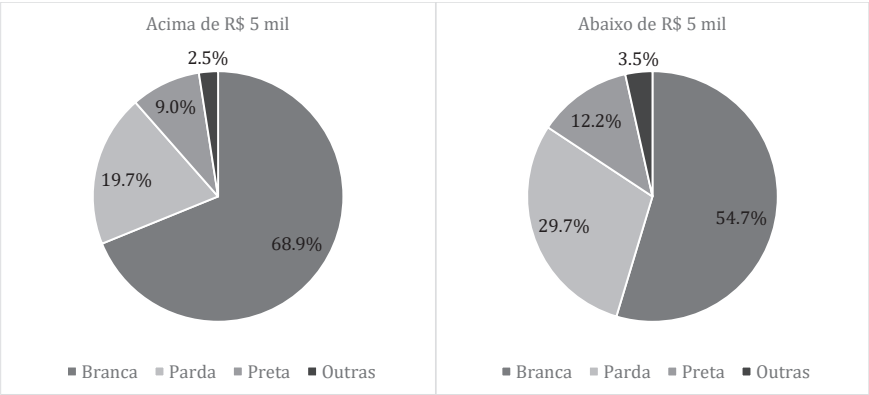
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em outras palavras, é possível identificar características de uma divisão sexual do trabalho, mas apenas nas camadas de salário mais baixo. Como será visto posteriormente, essas diferenças não parecem advir de processos de seleção das empresas. Surgem, portanto, questionamentos sobre as possíveis consequências dessa discrepância para progressão de carreira dos indivíduos. Sobretudo, surgem questões sobre como as políticas de promoção da diversidade precisam incorporar também recortes de classe/salário, já que o enfoque destas recai sobre os cargos de nível salarial mais alto – cargos técnicos e de liderança –, e podem não provocar mudanças em favor da equalização da realidade de grande parte dos funcionários.

Diferentemente da relativa estabilidade das mulheres no que diz respeito à participação nos grupos salariais – apesar de sua participação minoritária em ambos os casos –, no caso de um recorte de raça, percebe-se claramente uma proporção maior de pretos e pardos na composição das camadas de menor salário em comparação à sua participação nas camadas salariais

mais altas, nas quais os brancos ampliam enormemente uma posição majoritária, atingindo 68,8% dos trabalhadores que recebem salários acima de R$ 5 mil, como mostra o Gráfico 6 na sequência. Diante disso, é necessário investigar os padrões ocupacionais de diferentes grupos raciais.

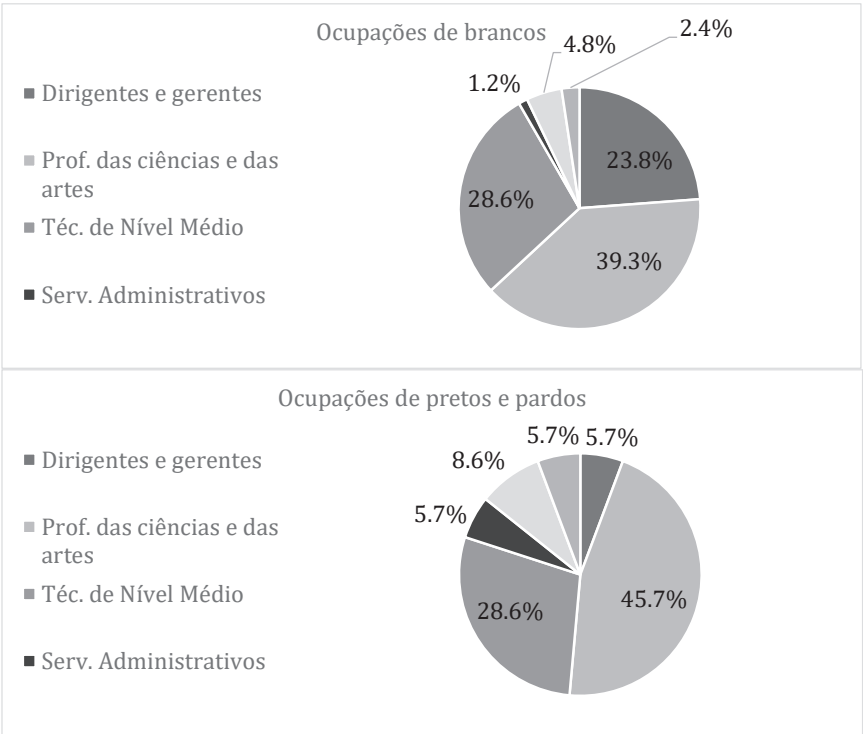
Gráfico 6. Distribuição das respostas por cor/raça e por faixa salarial (n=122 e n=172)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Primeiramente, nas camadas de salário mais alto, pretos e pardos aparentam exercer funções mais técnicas/científicas, assim como estão sub-representados entre as posições gerenciais/administrativas, como se observa no Gráfico 7 logo a seguir. Uma possibilidade é que essa diferença esteja associada à ocupação anterior desses trabalhadores, de modo que a ocupação de certos cargos direcionaria a progressão de carreira/salarial para posições de liderança, enquanto a ocupação de outros cargos induziria a progressão para posições técnicas.

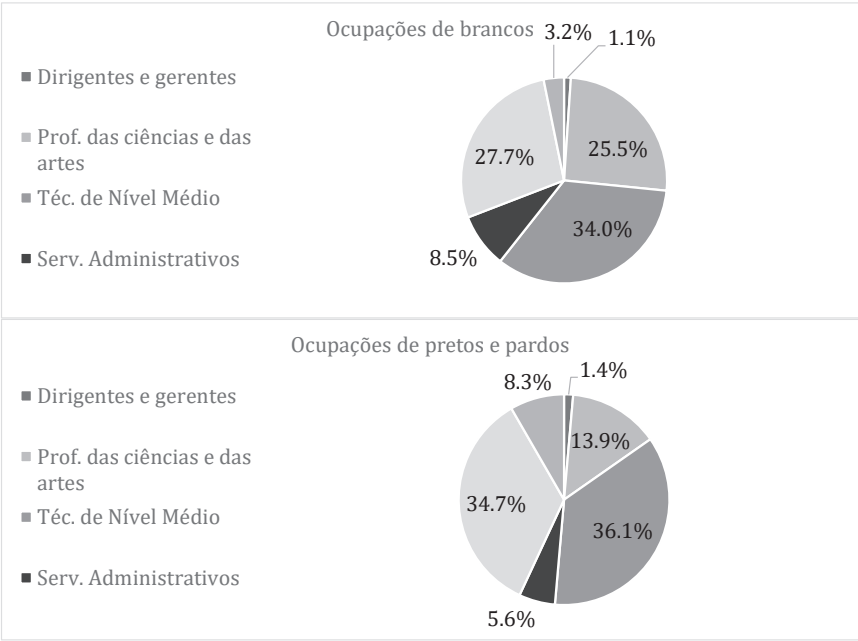
Gráfico 7. Distribuição das respostas de faixa salarial acima de R$ 5 mil por cor/raça e por grande grupo ocupacional (n=84 e n=35)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em paralelo, ao olhar os padrões ocupacionais de pretos e pardos que ganham salários mais baixos, em comparação aos brancos, observamos uma presença muito maior dos primeiros em funções ligadas à produção, ao passo de que trabalhadores brancos estão mais associados a ocupações administrativas e transversais, como demonstra o Gráfico 8 na sequência.

Gráfico 8. Distribuição das respostas de faixa salarial até R$ 5 mil por cor/raça e por grande grupo ocupacional (n=94 e n=72)



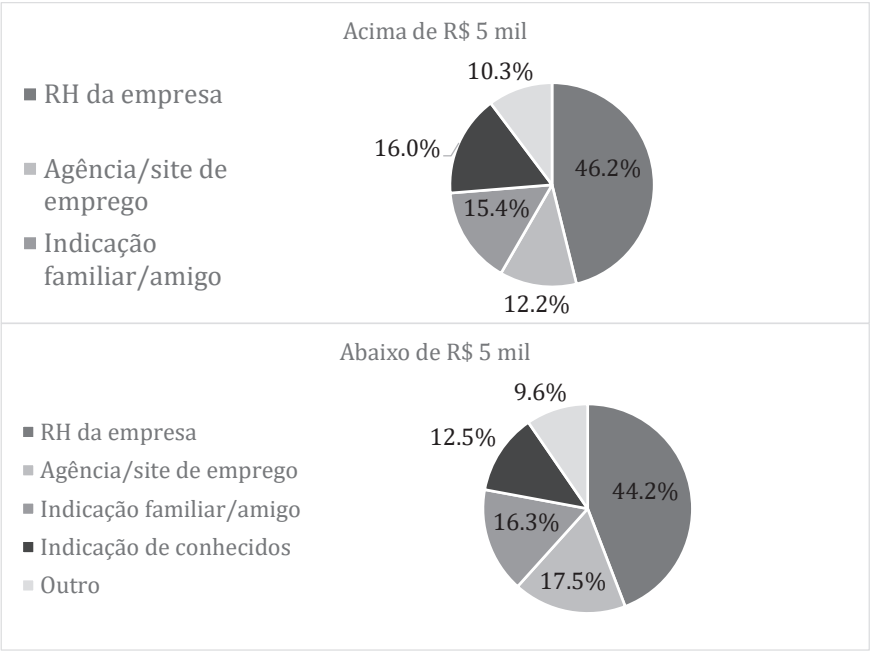
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Isso parece reforçar a hipótese de que a diferença de proporção de pretos e pardos nos cargos que auferem maiores salários esteja relacionada ao fato de que estes ingressam na empresa via ocupações tipicamente técnicas/produtivas que podem oferecer menor espaço para crescimento de carreira, ao mesmo tempo em que sua incidência em ocupações relativas a posições gerenciais é comparativamente menor. Uma hipótese para investigação qualitativa futura é que pretos e pardos buscam ampliar suas qualificações técnicas ou especializações científicas justamente como uma alternativa de progressão de carreira diante de espaços de gestão e direção que continuam mais restritos a eles. Uma possibilidade adicional é que diferenças nos processos de seleção para cargos de nível salarial mais alto expliquem padrões ocupacionais tão distintos.

Ao analisar as formas de ingresso de trabalhadores na empresa, de acordo com o Gráfico 9 a seguir, porém, não são detectadas diferenças significativas no que respeita à segmentação salarial. Obviamente, não é possível

descartar que a questão racial tenha peso nos processos seletivos, embora os dados não permitam identificar a presença de mecanismos discriminatórios nos processos de recrutamento dos trabalhadores para níveis hierárquicos superiores ou inferiores.

Gráfico 9. Distribuição das respostas por forma de ingresso na empresa e por faixa salarial (n=122 e n=172)

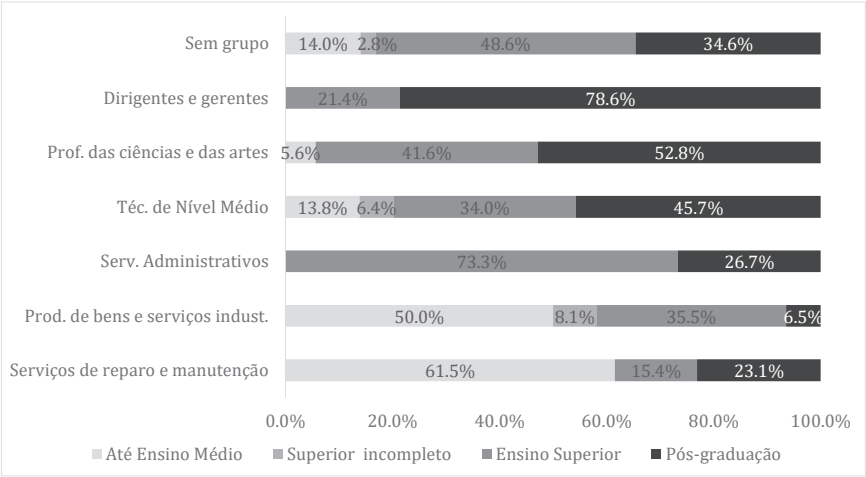


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Como na questão de gênero, esse cenário abre discussões sobre como a estrutura ocupacional, para além do salário, precisa ser considerada em relação às desigualdades estruturais e como causa indireta de enraizamento dessas desigualdades. Independentemente da questão salarial, é necessário refletir sobre como o critério de raça ainda é fortemente relacionado a posições de liderança/poder no polo automotivo da RGI de Resende.

No que diz respeito ao grau de instrução, observa-se que a grande maioria declarou possuir ensino superior completo (162 respostas) e pós-graduação (160 respostas). Como é possível observar no Gráfico 10, apresentado a seguir, a maioria destes trabalhadores se concentra em ocupações de "direção e gerência" e de "profissões das ciências e das artes", tanto em termos proporcionais quanto em números absolutos.

Gráfico 10. Distribuição das respostas por grau de instrução e por grande grupo ocupacional (n=408)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

É válida a ressalva de que esse fenômeno pode ter como causa a maior probabilidade de trabalhadores em funções de escritório terem respondido o *survey*. Apesar disso, é interessante observar no Gráfico 10 anterior que muitos dos graduados e pós-graduados encontram-se no grupo de técnicos de nível médio, fato que aponta para uma possível sobrequalificação desses profissionais, como discutem Barbosa, Hamdan e Pellini (2022), em relação às funções que exercem ou para o exercício de funções que extrapolam o enquadramento funcional com o objetivo, por exemplo, de rebaixar os patamares salariais.

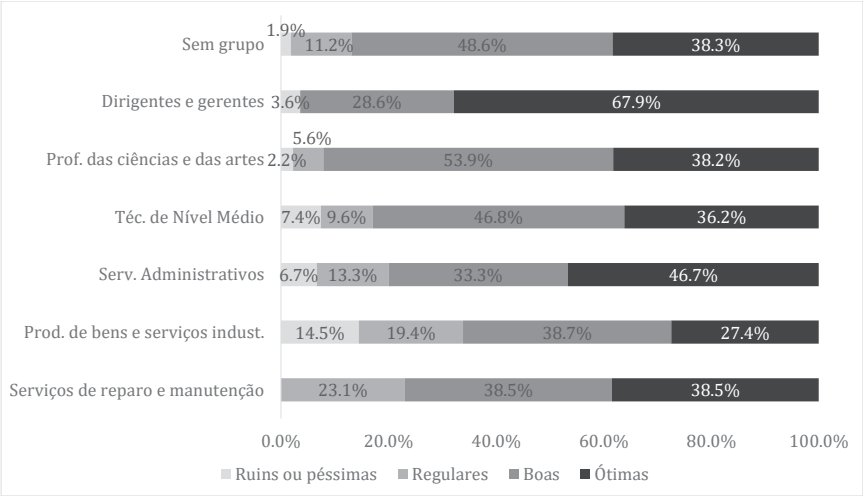
No grupo de trabalhadores de produção de bens e serviços industriais, finalmente, observa-se que, apesar de concentrar o maior quantitativo daqueles que declararam possuir ensino médio completo, este reúne um con-

tingente quase do mesmo tamanho do de graduados. Fato semelhante se observa entre os trabalhadores de serviços de reparo e manutenção.

3. Avaliação das condições de trabalho

Em relação à avaliação das condições de trabalho, a grande maioria dos respondentes afirmou que estas são boas (186 respostas) e ótimas (157 respostas). Como se observa no Gráfico 11 abaixo, essas respostas encontram-se proporcionalmente bem distribuídas entre os grandes grupos de ocupação, de modo que, em cada um deles, há uma clara maioria de respondentes que afirmou ter condições de trabalho boas e ótimas. Entretanto, essa maioria é mais expressiva nos grupos de dirigentes e gerentes e de profissionais de ciências e das artes. Aqueles que afirmaram ter condições regulares, ruins e péssimas concentram-se principalmente no grupo de trabalhadores da produção de bens e serviços industriais.

Gráfico 11. Distribuição das respostas por condições de trabalho e por grande grupo ocupacional (n=408)

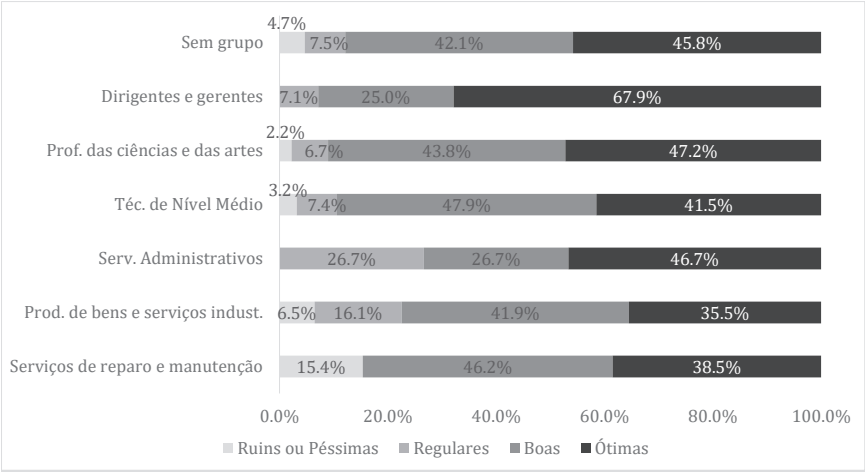


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

De modo semelhante, a grande maioria respondeu que a segurança do trabalho na empresa é boa (172 respostas), e ótima (183 respostas). Essa maioria é observada em todos os grupos, mas é mais notável entre os profissionais de

direção e gerência, das ciências e das artes, e aqueles de nível técnico, como é possível perceber no Gráfico 12, mostrado na sequência. O quantitativo mais expressivo de respostas que apontam para segurança regular, ruim ou péssima encontra-se entre os trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (cerca de 15,3% deste grupo declara condições de segurança ruins ou péssimas). Ou seja, há uma notável relação entre condições de trabalho mais inseguras e precárias nas ocupações diretamente envolvidas no processo produtivo (linha de montagem e produção, ou "chão de fábrica").

Gráfico 12. Distribuição das respostas por condições de segurança do trabalho e por grande grupo ocupacional (n=408)



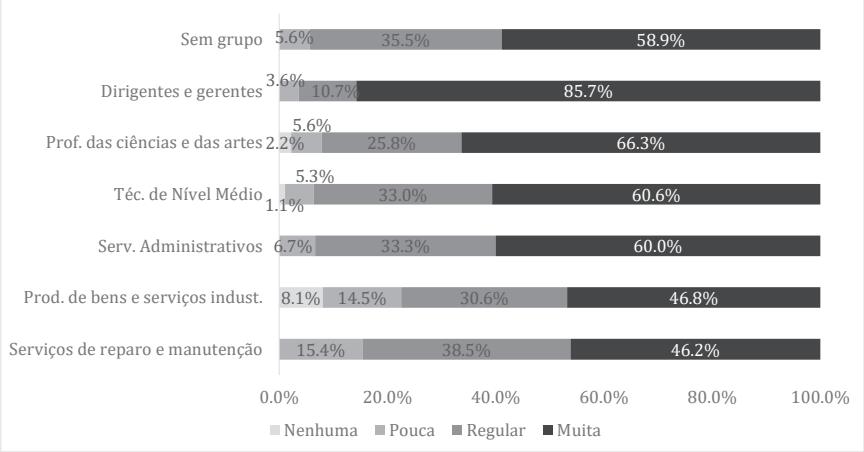
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Quando perguntados sobre o grau de autonomia para realizar seu trabalho em relação à chefia imediata, 247 pessoas – a ampla maioria – responderam ter muita autonomia. Outros 124 respondentes consideram ter grau regular de autonomia, enquanto apenas 29 responderam ter pouca autonomia, e, finalmente, 8 responderam ter nenhuma autonomia.

Analisando a questão por grandes grupos ocupacionais, é possível observar no Gráfico 13 que aqueles que afirmaram ter muita autonomia são majoritários entre dirigentes e gerentes, profissionais das ciências e das artes, técnicos de nível médio e profissionais de serviços. Porém, o nível de autonomia cai consideravelmente entre os grupos de trabalhadores da produção de bens e serviços

industriais e de trabalhadores de reparo e manutenção. Esses grupos reúnem o maior número de respostas que apontam para pouca ou nenhuma autonomia, bem como para o nível regular de autonomia. Ou seja, os dados do *survey* reforçam a compreensão de que os trabalhadores mais diretamente inseridos no processo produtivo estão mais sujeitos ao controle de suas atividades laborais.

Gráfico 13. Distribuição das respostas por grau de autonomia do trabalho em relação à chefia imediata e por grande grupo ocupacional (n=408)

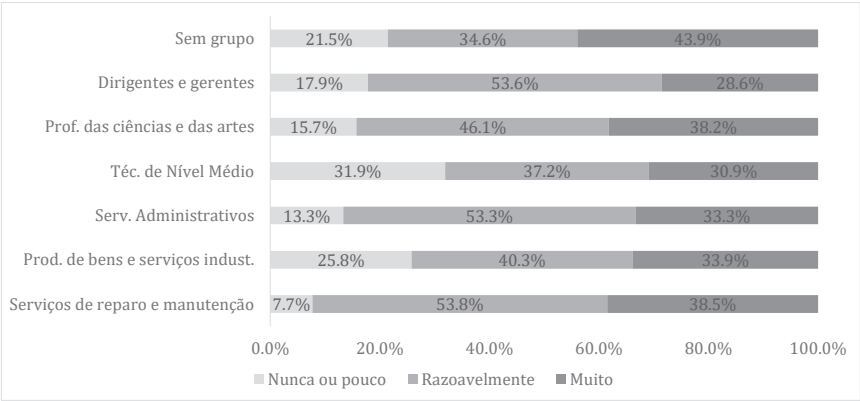


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Podemos abordar a questão do impacto ocupacional na saúde mental a partir de perguntas do formulário que são concernentes aos seguintes temas: preocupação fora do trabalho; pressão no ambiente de trabalho; e medo de perder o emprego. Isto corresponde a arguir: De que forma as diferentes ocupações afetam a saúde mental dos trabalhadores automotivos da RGI de Resende, tendo em vista essas três chaves de investigação? Que tipo de relações sociais no âmbito ocupacional podem se tornar visíveis com isso?

Pensando sobre a preocupação fora do trabalho, podemos ver, a partir do Gráfico 14 na sequência, que não há uma distinção muito clara entre ocupações. No entanto, é importante notar que a preocupação mais extrema atinge menos o grupo de dirigentes e gerentes do que os outros. Ainda que a diferença seja pequena, isso pode indicar alguma distribuição hierárquica do sofrimento psíquico entre as ocupações.

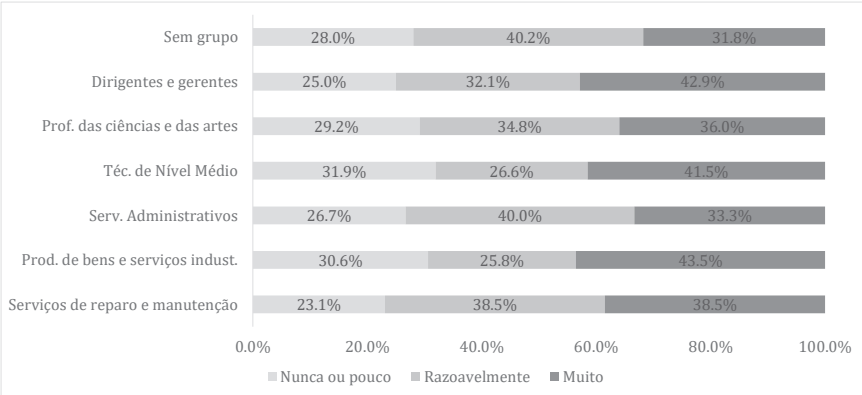
Gráfico 14. Distribuição das respostas por preocupação fora do trabalho e por grande grupo ocupacional (n=408)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Do ponto de vista da coação à qual cada grupo ocupacional é submetido no ambiente de trabalho, os que menos sofrem pressão elevada, da forma como o declaram, são os trabalhadores dos serviços administrativos, como indica o Gráfico 15, na sequência. Produtores de bens e serviços industriais, dirigentes e gerentes e técnicos de nível médio são os que mais informam sentir muita pressão no ambiente de trabalho. Isso parece apontar mais para uma distinção entre o contexto de cada ocupação do que para uma relação hierárquica.

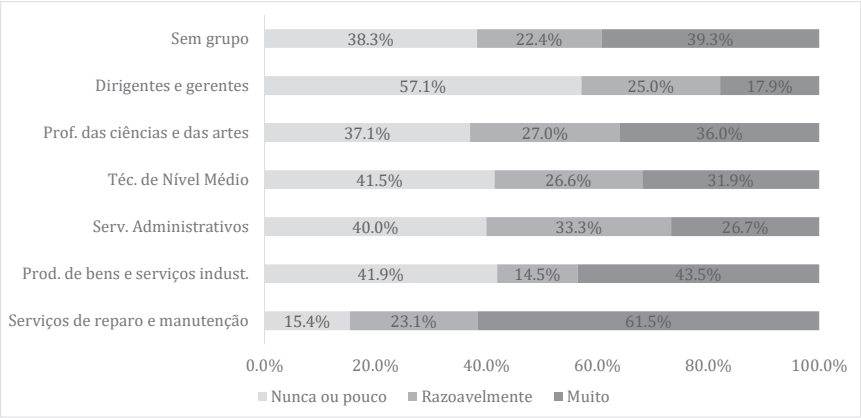
Gráfico 15. Distribuição das respostas por pressão no trabalho e por grande grupo ocupacional (n=408)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Quando olhamos para as respostas sobre o receio de perder o emprego, conforme ilustrado no Gráfico 16 abaixo, vemos mais uma vez uma distribuição assimétrica: os dirigentes e gerentes são, de longe, os que menos se preocupam em perder seus empregos (apenas 17,9% se preocupam muito em perder o emprego). Ao mesmo tempo, aqueles que mais sentem medo de perder o emprego são os trabalhadores do chão de fábrica, isto é, da produção de bens e serviços industriais e de serviços de reparo e manutenção.

Gráfico 16. Distribuição das respostas por medo de perder o emprego e por grande grupo ocupacional (n=408)

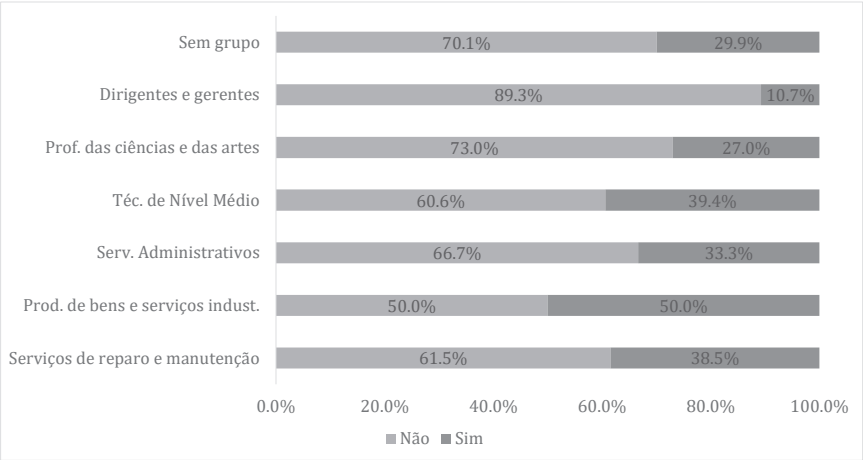


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Podemos visualizar também os impactos da pandemia de Covid-19 sobre as diferentes ocupações a partir de algumas perguntas constantes do formulário sobre a situação de trabalho e renda dos trabalhadores. Foram investigados os impactos da Covid-19 nos grupos ocupacionais a partir da suspensão de contratos e perda salarial de cada grupo.

Do ponto de vista da suspensão de contratos, o Gráfico 17 a seguir deixa claro que as ocupações relacionadas aos grandes grupos de dirigentes e gerentes e de profissionais das ciências e das artes foram menos expostas à suspensão de contratos (10,7% e 27,0%, respectivamente). Por outro lado, os grandes grupos de produção de bens e serviços industriais foram os que mais sofreram com a suspensão de contratos.

Gráfico 17. Distribuição das respostas por suspensão do contrato de trabalho e por grande grupo ocupacional (n=408)

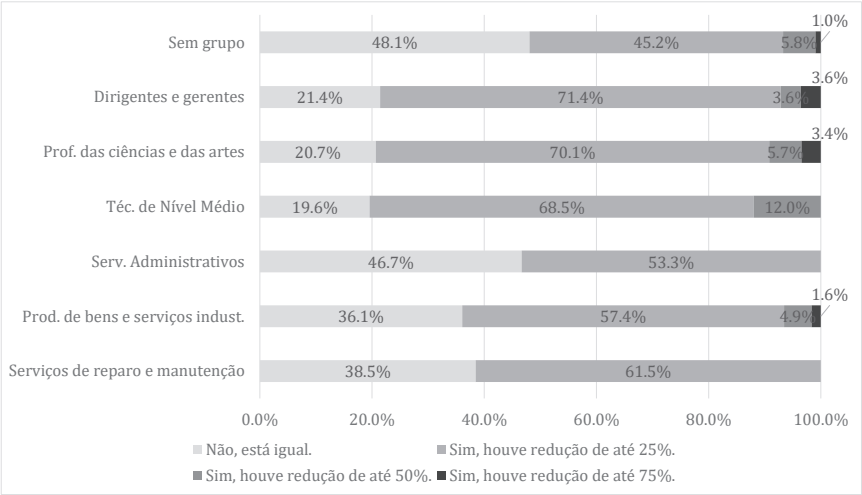


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A hipótese explicativa mais plausível é a de que as atividades administrativas e de gestão não tiveram interrupção, tendo em vista a possibilidade de trabalho remoto. Dado que essas posições, como dito anteriormente, concentram maiores salários e possuem uma composição racial com maior proporção de trabalhadores brancos, observa-se como o caráter assimétrico e desigual entre as ocupações pode ter acentuado desigualdades durante a pandemia de Covid-19 no que concerne ao nível de emprego.

Em contrapartida, quando olhamos para o Gráfico 18 a seguir, vemos que todos os grupos foram afetados em alguma medida: em todos eles, mais da metade das respostas aponta para uma redução salarial de pelo menos 25,0%. No entanto, os profissionais situados nos grandes grupos de dirigentes e gerentes e também profissionais das ciências e artes tiveram reduções salariais mais extremas – 71,4% e 70,1% respectivamente, contra 57,4% no grupo de produção de bens e serviços industriais. Esse fato pode ser explicado com base na especificidade da lei que versa sobre suspensão de contratos, que prevê maiores garantias para faixas salariais mais baixas (Coraccini, 2021), e na atuação de sindicatos para evitar as perdas salariais (DIEESE, 2020).

Gráfico 18. Distribuição das respostas por redução salarial e por grande grupo ocupacional (n=400)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

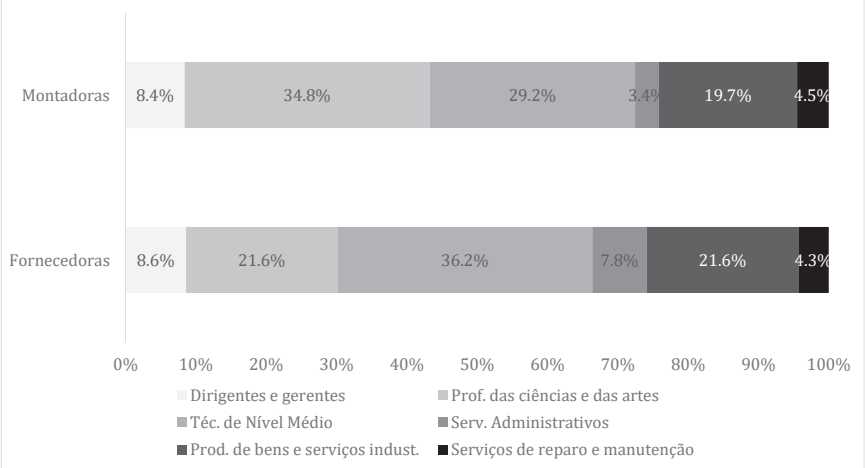
4. Diferenças de relações de trabalho entre montadoras e outras camadas

Uma terceira forma de análise desses grupos diz respeito à camada produtiva na qual estão inseridos. Como propõem Sturgeon, Biesebroeck e Gereffi (2008), a indústria automotiva pode ser interpretada por uma estrutura hierárquica na qual montadoras demandam a fornecedoras de primeiro nível, que, por sua vez, coordenam demandas para empresas de segunda camada e terceirizadas, e assim por diante. A análise dos padrões de ocupação então pode refletir as diferentes inserções dos trabalhadores no processo produtivo, mas é também significativo observar a existência de padrões de trabalho relativos à capacidade das empresas do topo de exercerem governança sobre essas redes (Gereffi e Lee, 2016).

Quando comparadas as montadoras às empresas fornecedoras, percebe-se como principal diferença a maior predominância de "profissionais das ciências e das artes" nas primeiras empresas, como indica o Gráfico 19 na sequência. Uma hipótese explicativa é que as montadoras concentram um maior número de cargos gerenciais/administrativos de nível superior e também oferecem cargos técnicos de grau hierárquico mais alto, externalizando ao máximo as atividades de produção. Essa constatação é condizente

com o que seria esperado das camadas da indústria automotiva em relação a seu papel típico (Sturgeon *et al.*, 2008).

Gráfico 19. Distribuição das respostas por grande grupo ocupacional e por tipo de empresa (n=119 e n=182)

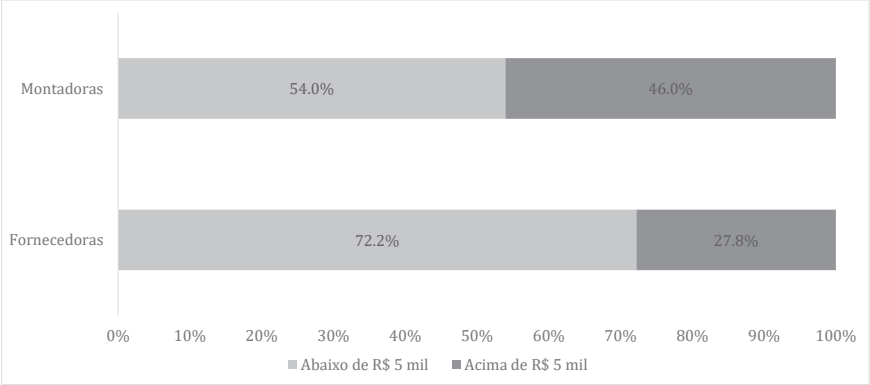


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

A discussão dessas diferenças de padrão ocupacional entre as firmas líderes e as fornecedoras é relevante, pois ela é parcialmente explicativa das diferenças salariais observadas entre esses tipos de empresas. Esse elemento também reforça a hipótese de que as profissões das ciências e artes estão relacionadas a progressões de carreira e salarial.

Como já dito, por consequência dos diferentes padrões ocupacionais apresentados anteriormente, mais trabalhadores das montadoras se concentram nas faixas salariais mais altas, em comparação aos trabalhadores das fornecedoras, como é possível observar no Gráfico 20 a seguir.

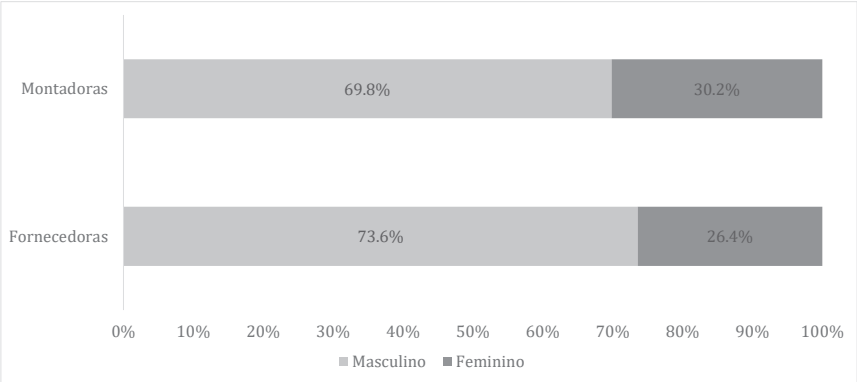
Gráfico 20. Distribuição das respostas por tipo de empresa e faixa salarial (n=119 e n=182)



Fonte: elaboração própria, a partir de DTA (2021).

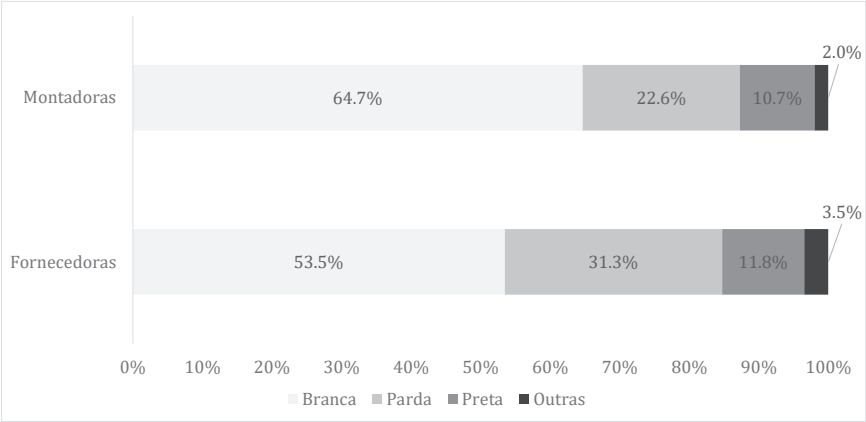
Alguns pontos, entretanto, parecem aproximar as características das montadoras e fornecedoras. O primeiro deles é a análise das formas de entrada dos trabalhadores nas empresas, que aponta para padrões similares, com algum privilégio relacionado às indicações pessoais nas fornecedoras, podendo sugerir processos de recrutamento menos formalizados. É válido observar que as empresas fornecedoras e montadoras apresentam percentuais similares de mulheres e homens em seus quadros, como indica o Gráfico 21 em seguida, notando-se, entretanto, uma presença significativamente maior de pretos e pardos nas fornecedoras, como pode ser observado no Gráfico 22 que o sucede.

Gráfico 21. Distribuição das respostas por tipo de empresa e gênero (n=119 e n=182)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Gráfico 22. Distribuição das respostas por tipo de empresa e por cor/raça (n=119 e n=182)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Dado que o trabalho nas fornecedoras é associado a salários um pouco mais baixos e que tais empresas oferecem um menor número de posições de gerência/liderança, esse dado parece ser explicativo, ao menos em parte, da razão pela qual profissionais pretos e pardos são sub-representados nos grupos salariais mais altos e nas posições de liderança. Novamente, assim como na discussão anterior de gênero, isso levanta a necessidade de pensar políticas de promoção de diversidade e inclusão para além de horizontes estreitos. Se, no que diz respeito ao gênero, identificamos padrões ocupacionais distintos apenas nas ocupações de valor salarial mais baixo, no que concerne à raça, a variável-chave parece ser o tipo de empresa assinante do contrato.

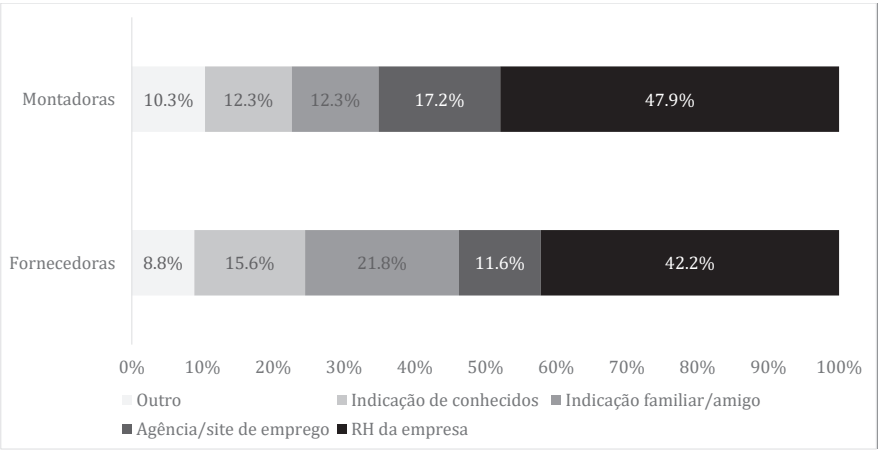
Porém, como veremos a seguir, os padrões de contratação das montadoras e fornecedoras são similares.

Dada a distinção de composição racial entre empresas fornecedoras e montadoras, pode-se investigar se tal fenômeno decorre dos padrões ocupacionais internos das empresas ou se está relacionado aos processos de seleção. Para essa análise, são consideradas as diferenças nas formas de ingresso dos trabalhadores entre diferentes tipos de empresa e também entre as faixas salariais classificadas.

Os dados apresentados no Gráfico 23 a seguir indicam similaridades nos processos de entrada das empresas fornecedoras e montadoras. Pode-se,

entretanto, enfatizar como empresas fornecedoras tendem a concentrar trabalhadores que ingressaram a partir de indicações (37,4%), com mais frequência do que as montadoras (que totalizam 24,6% de indicações). Logo, é razoável assumir que relações pessoais (Granovetter, 1973, 1974) são mais mobilizadas para lograr ocupações nas empresas fornecedoras, em geral, com salários inferiores. Dito isso, por si só a maior presença de trabalhadores que obtiveram seus cargos por meio de indicação não parece possuir relação com renda inferior.

Gráfico 23. Distribuição das respostas por forma de ingresso e tipo de empresa (n=119 e n=182)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Também não se identificam particularidades nos processos de contratação quando consideramos o gênero ou a raça. Isso reforça a hipótese de que as diferenças identificadas entre esses grupos estão associadas aos padrões ocupacionais dos mesmos, e não aos processos de seleção. Dessa forma, não parece haver processos internos que privilegiam a ascensão profissional de brancos ou que especificamente selecionam mulheres para cargos distintos de homens nas faixas salariais mais baixas.

O que parece procedente é que as desigualdades estruturais desses grupos acabam por restringir sua entrada na empresa a determinadas ocupações. Isso faz com que, ao falarmos de faixas salariais mais altas, haja menos dis-

tinção entre o trabalho de homens e mulheres do que ao falarmos de ocupações de faixa salarial mais baixa. Da mesma forma, a diferença de ocupação entre negros e brancos com menores salários pode explicar porque os primeiros estão sub-representados em cargos gerenciais – pela menor possibilidade de ascensão profissional dos cargos ligados à produção.

Em outras palavras, aparentemente os trabalhadores "herdam" as desigualdades internas às empresas das posições sociais externas a elas. Dado que essas posições são divididas por tipos de empresas – com maior ou menor número de trabalhadores em posições de liderança ou com salários mais altos –, e que nem todos os cargos ocupacionais oferecem a mesma possibilidade de ascensão profissional – como aqueles ligados à produção, mais limitados do que os cargos de caráter administrativo –, a distinção das ocupações de entrada na empresa pode ter impactos significativos sobre as possibilidades de crescimento profissional de mulheres de faixas salariais mais baixas e também de pretos e pardos.

Conclusão

As análises empreendidas neste capítulo buscaram mapear os padrões ocupacionais na indústria automotiva da RGI de Resende em função de variáveis de relevância sociológica. A análise de padrão ocupacional é reveladora de interações não visíveis entre variáveis demográficas. Um exemplo disso diz respeito ao fato de que as diferenças ocupacionais de gênero parecem existir apenas no grupo de trabalhadores com salários mais baixos.

Da mesma forma, a análise dos processos pelos quais os indivíduos ingressam nas empresas apresenta similaridades para os cargos de maior e menor salários e também para montadoras e fornecedoras. Isso indica a prevalência de certo padrão de governança sobre os processos de contratação, que tende a refletir a influência das empresas do topo da cadeia, como sugerido em Gereffi e Lee (2016).

Esse fato ressalta o potencial do setor automotivo para a promoção de *upgrading* social (Barrientos, Gereffi e Rossi, 2011) dos trabalhadores, na medida em que esses padrões de contratação, de promoção ou as políticas salariais constituam não apenas um diferencial da melhora quantitativa em relação a empresas de outros setores, mas também uma forma de enquadramento das expectativas relacionadas à qualidade do trabalho, suas condições e relações para os trabalhadores da região.

Entre as possibilidades de aprofundamento do estudo estão avaliações qualitativas da trajetória profissional de certos agrupamentos ocupacionais. Como a análise dos dados mostrou, o padrão ocupacional parece, mais do que os processos de seleção e promoção da empresa, ser responsável pela consolidação de diferenças de gênero e raça. A verificação dessas variáveis exige, entretanto, a análise qualitativa do fenômeno. O que os dados parecem indicar é que, se ações de promoção de diversidade e inclusão esperam ter efeitos significativos e se reproduzir no tempo, é preciso observar não apenas a representatividade dos grupos minoritários nas posições de liderança ou nas faixas salariais mais altas, mas observar como os padrões ocupacionais do grupo como um todo indicam possibilidades de ascensão profissional.

Nesse sentido, o grau de instrução não parece ser fator determinante, tendo em vista que, mesmo em ocupações técnicas de nível médio, se observa uma maioria de trabalhadores que afirmam ter ensino superior ou pós-graduação. Mesmo entre trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e de reparo e manutenção, há um percentual elevado de graduados. Essas evidências apontam para uma sobrequalificação desses profissionais e/ou para o exercício de funções que exigem competências que extrapolam seu enquadramento funcional.

Em outras palavras, é possível levantar a hipótese de que as empresas contratam trabalhadores para o exercício de funções que demandam o domínio de conhecimentos de nível superior, mas recorrem ao enquadramento em ocupações de patamares salariais inferiores. A quantidade de cargos de "analistas" que responderam o *survey* reforça essa hipótese, pois, por exemplo, a contratação de "analista de engenharia" pode ser uma estratégia de barateamento dos custos de mão de obra em comparação com a contratação pelo enquadramento ocupacional de "engenheiro". Nesse aspecto, a questão da proteção de sindicatos e conselhos de classe é crucial. A verificação mais detida dessa hipótese também necessitaria de uma avaliação qualitativa das atividades exercidas por esses profissionais.

No que diz respeito às condições de trabalho, a grande maioria dos trabalhadores faz uma avaliação positiva (boa ou ótima). Porém, como era esperado, os grandes grupos de trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e dos serviços de reparo e manutenção apresentam os maiores percentuais de avaliação regular ou negativa (ruim ou péssima). O mesmo ocorre nas avaliações de segurança do trabalho e do grau de autonomia em

relação à chefia imediata. Ou seja, os trabalhadores de chão de fábrica parecem ser aqueles com as condições de trabalho mais precárias e submetidos a maior controle por parte de suas chefias. Ademais, esses trabalhadores apresentam os maiores níveis de tensão quanto à possibilidade de perderem seus empregos, reforçando a desigualdade de sua experiência laboral com relação aos trabalhadores de escritório.

Por fim, as relações de trabalho nas fornecedoras e montadoras são semelhantes, de modo que as diferenças registradas são principalmente decorrentes de padrões ocupacionais distintos para esses tipos de empresa. Isso parece refletir a combinação de uma governança na rede que estabelece padrões mínimos de condições de trabalho com atividades produtivas distintas em cada camada (Santos, 2021): marcadamente menor demanda por cargos de perfil administrativo nas fornecedoras, que se reflete em menor número de profissionais das áreas de ciências e artes e maior frequência de técnicos de nível médio. A análise, portanto, reforça a tese de uma divisão de trabalho na rede de produção automotiva na região[9].

Bibliografia

Abreu, Alice; Beynon, Huw; Ramalho, José Ricardo (2006). "A fábrica dos sonhos" da Volkswagen. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marcos Aurélio (Orgs.). *Trabalho e Desenvolvimento Regional*. Rio de Janeiro: Mauad.

Barbosa, Marcio Moises de Souza; Hamdan, Tarik Dias; Pellini, Mauri Penna Firme (2022). Trabalho e qualificação no setor automotivo: novos padrões de formação profissional no sul do estado do Rio Janeiro. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Barrientos, Stephanie *et al.* (2011). Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. *International Labour Review*, v. 150, n. 3-4, p. 319-340.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (2010a). *Classificação Brasileira de Ocupações: CBO* (3. ed., v. 1). Brasília: MTE.

9. Tendência identificada no caso da fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus, em Resende, operando sob o modelo de Consórcio Modular (Abreu *et al.*, 2006; Maggi, 2020).

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (2010b). *Classificação Brasileira de Ocupações: CBO* (3. ed., v. 2). Brasília: MTE.

Coraccini, Raphael (2021). Entenda as regras de redução de salário e de suspensão do contrato de trabalho. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/entenda-as-regras-de-reducao-de-salario-e-de-suspensao-do-contrato-de-trabalho/>. Acesso em 13 dez. 2021.

DTA. Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende.* Distribuição restrita.

DIEESE (2020). Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid 19. Disponível em <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.pdf>. Acesso em 13 dez. 2021.

Gereffi, Gary; Lee, Joonkoo (2016). Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters. *Journal of Business Ethics*, v. 133, n. 1, p. 25-38.

Granovetter, Mark S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1360-1380.

Granovetter, Mark S. (1974). *Getting a job: a study of contacts and careers.* Cambridge: Harvard University Press.

IBGE (2021). Classificação Brasileira de Ocupações: CBO. Disponível em <https://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/ocupacao/classificacao-brasileira-de-ocupacoes.html>. Acesso em 13 nov. 2021.

Lima, Raphael Jonathas da Costa; Dulci, João Assis (2021). Trabalhando sem a Ford: política industrial e ação corporativa em São Bernardo do Campo. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 36, n. 107, p. 1-19.

Maggi, Diego Moreira (2020). Marcas e divisão de trabalho na rede de produção automobilística: o caso MAN Latin America. *Século XXI: Revista de Ciências Sociais*, v. 10, n. 1, p. 216-262.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A rede global de produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios*, v. 17, n. 1, p. 65-94.

Sturgeon, Timothy; Van Biesebroeck, Johannes; Gereffi, Gary (2008). Value chains, networks and clusters: reframing the global automotive industry. *Journal of Economic Geography*, v. 8, n. 3, p. 297-321.

VINTE ANOS DE SINDICALISMO NO POLO AUTOMOTIVO SUL FLUMINENSE: UM COLETIVO EM CRISE?

Gustavo Neves Bezerra

Diego José Nogueira Fraga

Introdução

O capítulo foi construído a partir da seguinte pergunta: o *survey* aplicado pelo núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA), ao longo de 2020 e 2021 (DTA, 2021) confirma outras pesquisas que vêm apontando para o declínio qualitativo e quantitativo da ação sindical na região sul do estado do Rio de Janeiro? O que o *survey* poderia acrescentar ou objetar a tal interpretação?

Para responder a estas perguntas, o capítulo está dividido em cinco seções contando com esta Introdução. A próxima seção traz um pouco da trajetória do sindicalismo no polo automotivo sul fluminense, salientando o caráter competitivo que as organizações sindicais da região têm assumido. A seção 2 apresenta a dimensão e o perfil dos trabalhadores sindicalizados da RGI Resende que, considerando os limites metodológicos impostos pela pandemia de Covid-19, apontou para um padrão predominantemente masculino, branco e com forte presença de profissionais com ensino superior completo.

Na seção seguinte, o olhar se volta para questões de cunho político-ideológico, ao captar a sensibilidade desses trabalhadores em questões referentes à Reforma Trabalhista de 2017 e sobre a insegurança no emprego, de maneira mais geral. Na última seção do capítulo, são apresentadas as considerações finais.

Assim, o presente capítulo busca compreender se a visão de mundo do "indivíduo responsável por si mesmo" estaria estabelecida em parte considerável dos trabalhadores, considerando seus perfis em termos de raça, sexo e grau de instrução. Os indícios sobre o posicionamento desses tra-

balhadores ficam claros quando questionados sobre aspectos da Reforma Trabalhista e seus impactos no mundo do trabalho.

1. A trajetória do sindicalismo no polo automotivo

Repare-se que falar em declínio do sindicalismo na região pode ser contraintuitivo. Afinal, o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF), o mais prestigiado e tradicional da região, notabilizou-se nas últimas duas décadas por ter atuado em favor da bem-sucedida atração de montadoras e firmas de autopeças para aquele território. Comparando-a a outras localidades que sofreram com a desindustrialização, ou com a perda específica de montadoras, a RGI de Resende é uma "região ganhadora" (Benko e Lipietz, 1994), sendo que as autoridades e o próprio Sindicato creem que o perfil "negocial" de sua atuação no setor automotivo teria sido fundamental para tal configuração. Esse não seria o único indício de revigoramento sindical: no setor siderúrgico[1], o SINDIMETAL-SF teria reconquistado, até a crise de 2015, uma atitude mais confrontacionista de relativo sucesso em termos de manutenção ou de incremento de empregos, salários, benefícios e plantas industriais (cf. Bezerra, 2017).

Não obstante, diante da evidência de que o sindicalismo resiste e ainda importa, cabe não obscurecer o quanto foram transformadas e enfraquecidas as relações sindicais em múltiplas dimensões. O sindicalismo da região vem assumindo um perfil cada vez menos classista, no sentido de que pouco se orienta para organizar os metalúrgicos enquanto uma categoria dotada de interesses coletivos que possam ir além da escala local.

No setor automotivo, particularmente, foi possível observar o sindicato naturalizar um viés competitivo contra outras regiões e bases sindicais (Bezerra, 2017: 384). Na fala de um ex-presidente do SINDIMETAL-SF, que avaliava a sua gestão:

> Essa política nossa acabou por nos criar problema com outros sindicatos, porque eu não vou ser o paladino da salvação. Qual foi a minha política nesses oito anos de presidente? Apertar as empresas, mas até certo ponto, senão vai espanar o parafuso. [...] O pessoal

1 O SINDMETAL-SF representa trabalhadores de siderúrgicas como a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), a Votorantim (tanto de Resende quanto de Barra Mansa), entre outras.

> do Paraná perdeu a Nissan para nós. Por quê? Os caras pedem, em PLR, 25 ou 30 mil [...] a Volks virou líder do mercado porque nós deixamos eles fazerem 44 horas semanais, sendo que a maioria das montadoras luta para fazer 40 horas. Só nisso já fica competitivo (Bezerra, 2017: 382).

Além disso, o SINDMETAL-SF se absteve de uma mobilização interlocal em prol de um Contrato Nacional Automotivo (que definiria salários e condições de trabalho uniformes, independentemente da região) que estava em curso nos anos 2000, assim como assumiu uma posição ambígua quando convocado a se mobilizar em escala internacional com os operários da Nissan. Alguns metalúrgicos de Resende foram a manifestações no Mississipi (Kondylopoulos e Xexéu, 2016), mas o então presidente do Sindicato julgou tal postura um contrassenso:

> Eles chamaram a nós e a muitos sindicalistas para ir na cidade onde fica a Nissan nos EUA. Eu falei para a pessoa: é o seguinte, não vou não [...]. Eu falei: é uma competição de investimento. [...] A Nissan quis parar aqui por quê? Porque aqui o governo estadual deu incentivo fiscal, o governo municipal deu terras de graça, logística boa e o sindicato é mais flexível [...]. Não adianta ter um resultado a curto prazo bom que, a médio ou longo prazo, ia ferrar com os trabalhadores e a região. Haja vista o que a [central sindical] CONLUTAS fez em São José dos Campos: apertou demais, a General Motors tirou Zafira, Meriva, o Corsa. Parou de produzir. O Corsa Especial levou para a Argentina. Era um sindicato combativo o pessoal da CONLUTAS? Era. E daí?! A opinião ficou contra eles. O investimento que era pra ser feito lá – por causa da logística legal – levaram pra Gravataí e para São Paulo (Bezerra, 2017: 383).

Poder-se-ia argumentar que o sindicalismo em Resende (fulcro do polo automotivo) sempre foi mais frágil do que em Volta Redonda (centro do polo siderúrgico). No entanto, não há dúvidas de que a ação coletiva vinculada ao trabalho já foi bem mais estruturadora das trajetórias de vida também em Resende, onde a industrialização capitaneada pela indústria química remonta aos anos 1960. Exemplo da influência pretérita foi a participação da Cooperativa Habitacional dos Operários do Sul Fluminense (COO-

PHASUL) na construção do monumental Conjunto Habitacional Cidade Alegria nesse município. Quando surgiu, na década de 1980, tal conjunto chegou a abrigar quase 20% da população de Resende, segundo Cardoso (2012: 144).

Mais significativo é perceber que foram rapidamente revertidas as expectativas quanto à configuração de um sindicalismo dócil no Consórcio Modular da Volkswagen Caminhões e Ônibus, inaugurado há cerca de 25 anos. Nos três primeiros anos de operação, houve greves no Consórcio: na primeira, os trabalhadores conquistaram o direito a uma comissão de fábrica; em outra, o movimento fez parte de um "festival de greves" de caráter nacional na forma de um rodízio de paralisações, tendo sido iniciado justamente pelo Consórcio Modular de Resende (Ramalho e Santana, 2001)[2].

Há ainda evidências de que os primeiros mandatos da Comissão de Fábrica de Resende foram muito atuantes, conseguindo até mesmo "intensificar as relações com outras comissões de fábrica da empresa em outros estados, bem como com os trabalhadores da matriz alemã, via Comissão Mundial de Trabalhadores da VW, lançando as práticas locais nas articulações internacionais", segundo Francisco (2007: 158). A influência da Comissão de Fábrica na cidade fez-se sentir também nas eleições municipais, quando conseguiu eleger um vereador oriundo dessa experiência organizativa (Ibid.).

Além disso, o primeiro *survey* realizado pelo DTA, em 2001, havia constatado uma alta taxa de sindicalização (63,3%) entre trabalhadores do Consórcio Modular. No que é ainda mais expressivo, 48,1% declaravam realmente participar das atividades sindicais, sendo que um pouco mais da metade dos sindicalizados afirmava efetivamente participar das assembleias (Ramalho e Santana, 2006: 106), provavelmente na própria subseção sindical que o SINDMETAL-SF abrira na cidade.

Portanto, estas eram as boas notícias enquanto só havia uma montadora na região: a tradição de organização operária local não havia sido dissipada, nem pelos temores desencadeados pelo novo contexto de privatização e globalização nem pelo formato enxuto e flexível do Consórcio Modular. O contraponto, porém, não tardaria a vir: já no segundo *survey* do DTA (Ramalho, 2009), realizado apenas oito anos depois, a taxa de sindicalização na montadora já havia caído a 27,2%. Em outro indício de enfraquecimento

2. O movimento destinava-se a cobrar um contrato nacional de trabalho automotivo, como antídoto contra o ambiente de fechamento de antigas plantas industriais e lutas inter-territoriais por empresas e empregos.

da ação coletiva, a própria Comissão de Fábrica tinha perdido os vínculos com as articulações nacionais e internacionais de trabalhadores da Volkswagen, ficando "em desvantagem em relação às negociações, às formas de luta e aos ganhos diferenciados em relação às demais plantas" da Volkswagen (Francisco, 2012: 174).

Embora o SINDMETAL-SF venha participando permanentemente dos esforços voltados a atrair novas montadoras[3] (compartilhando o êxito com agentes públicos e privados que conquistaram a chegada de PSA Peugeot-Citroën – hoje Stellantis, Nissan e Jaguar Land Rover), este jamais teve em retorno a amistosidade das empresas para incrementar a sua influência sobre os trabalhadores. A Stellantis, segunda montadora a aportar na RGI de Resende (na cidade de Porto Real), parece ter pautado o que viria a ser o padrão de relações industriais dali em diante. Embora reconhecesse que o sindicato "amigável" tinha sido um dos atrativos para a escolha da região (cf. Ramalho, Santana e Maçaira, 2006: 232), a empresa negou-se a reconhecer a legitimidade de uma comissão de fábrica. Mesmo o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), entidade que é obrigatória por lei, sempre foi considerado heterônomo frente a uma gerência restritiva (Ibid.: 234).

Além do mais, na montadora de Porto Real, foram aprofundados todos os experimentos indutores de individualização das trajetórias. O mais curioso é o modo como tal individualização emula, ao mesmo tempo e contraditoriamente, as reivindicações por envolvimento, participação, horizontalidade e até coletivismo, provavelmente inspiradas nos círculos de controle de qualidade do modelo japonês de relações industriais (Bresciani, 1997), que fazem dos coletivos um fator de coerção que substitui os supervisores formais.

Segundo Maçaira (2007), a montadora dividia os trabalhadores em pequenas equipes de produção (Unidades Estratégicas de Produção – UEPs), que faziam reuniões ordinárias. Nessas, cabia a um supervisor (colega de chão de fábrica) incentivar a produtividade dos operadores, evocando o risco de transferência da unidade para a Argentina ou a demissão dos trabalhadores menos eficientes. Esse mesmo supervisor era o responsável por decidir o

3. Um exemplo da atuação do então presidente do Sindicato à época da "luta" pela Jaguar Land Rover: "Eu dando palestra com os ingleses da Land Rover e com o governador. Eu falando, por causa do público que estava lá, tudo empresário: 'Nós não vemos os empresários como inimigos. Nós vemos os empresários como parceiros para a geração de riqueza e emprego pra nossa região" (Bezerra, 2017: 382).

quanto de remuneração variável cada trabalhador iria receber individualmente, em função de sua produtividade.

Segundo um retocador da fábrica:

> [...] a primeira coisa que eles falam é: a Peugeot pode muito bem pegar todos nós aqui e demitir todo mundo [...]. Todo mês tem reunião de UEP, então agora o pessoal apelidou de 'pressão de UEP'. Não é mais reunião, é pressão. 'Vamos lá pra pressão'. Pressão mesmo. Pressão pra cima (Maçaira, 2007: 87).

Os desafios à organização coletiva vão além das questões internas às empresas. A RGI de Resende tem sido um campo privilegiado para a observação da fragmentação social e da individualização de trajetórias de vida de uma forma mais abrangente. Uma das razões para isso parece ter sido flagrada por uma pesquisa contemporânea à chegada das primeiras montadoras: Rocha (2006) demonstrou que o próprio processo de formação profissional, conduzido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) da região, estava menos voltado a socializar um conhecimento técnico (que mais tarde seria adquirido na experiência fabril) do que a uma pedagogia da conformação à vida laboral "flexível", isto é, incerta. Poderíamos aqui qualificar que se tratava de uma espécie de pedagogia da "norma do emprego anômico", no sentido de que o posto de trabalho não daria ao trabalhador a possibilidade de antever o seu futuro[4]. Na fala da então diretora da subsede do SENAI em Resende, os cursos prepararíam os trabalhadores para um: "[...] mercado sem carteira assinada, no qual o profissional competente vende o seu serviço" (Rocha, 2006: 143).

Portanto, a própria ideia de formação profissional já chancelava a individualização das trajetórias e a busca por uma postura competitiva no mercado de trabalho, na qual colegas de labuta não são perenes e nem são "companheiros" (e sim competidores ou agentes coatores da busca por maior produtividade), e muito menos são uma classe. Portanto, onde há coletivos, eles se prestam a ser um fator adicional de pressão; onde há o indivíduo legitimado, ele está tão livre quanto isolado na tarefa de competir para conquistar um futuro mal determinado.

4. Sobre a ideia de anomia como incapacidade de antever o futuro, aguçada por relações de trabalho inseguras e incertas, ver Boltanski e Chiapello (2010: 419-423).

A fala da diretora do SENAI ecoava o que Ulrich Beck descrevia como uma tendência mundial:

> Com o declínio da classe e dos grupos de status, o indivíduo 'deve' converter-se em agente de sua própria identidade. O indivíduo, não sua classe, converte-se na unidade de reprodução do social em seu próprio mundo vital. Os indivíduos têm que desenvolver sua própria biografia e organizá-la em relação aos demais (Beck e Beck-Gernsheim, 2003: 203)[5].

Para Wacquant, é este o significado do "neoliberalismo realmente existente": trata-se do fenômeno da "reestruturação do Estado como principal agência que conforma ativamente as subjetividades, as relações sociais e as representações coletivas apropriadas a tornar a ficção dos mercados real e relevante" (Wacquant, 2012: 507). Segundo esse autor, esse processo dar-se-ia mediante a valorização ideológica, entre os gestores do Estado, do projeto de imposição da marca do mercado sobre a cidadania[6]. Não se trata aqui propriamente de tomar o neoliberalismo pelo seu valor de face, como se fosse uma espécie de ausentamento do Estado e dos coletivos, mas sim uma forma de gestão das relações humanas em que o Estado e os coletivos intervêm, porém, de modo a condicionar a cidadania à forma mercadoria e ao desempenho individual. Cabe lembrar que o SENAI é uma entidade *paraestatal*[7].

A autonomia organizativa das montadoras, que faculta às empresas enquadrar contratualmente os seus trabalhadores com ampla liberdade (Cardoso e Lage, 2006: 171[8]), também marca uma época em que o campo burocrático que organiza o Estado[9] atua em prol da própria desestatização das relações de

5. Tradução própria.

6. Sociologicamente, essa chave interpretativa centra-se menos na acumulação de capitais do que no neoliberalismo como regime político.

7. Sustentado por tributos (contribuições sociais), embora dotado de ampla autonomia operacional.

8. Assim, "a reestruturação produtiva dos anos 90 teve como um de seus principais alvos a demarcação de tarefas típicas do fordismo, pela qual a cada trabalhador era atribuída uma função específica, muitas vezes consignada no contrato de trabalho. Hoje as empresas adotam denominações genéricas para as funções (como operador de máquinas, montador, assistente geral etc.) o que facilita a mobilidade interna e não configura quebra unilateral de contrato" (Cardoso e Lage, 2006: 171).

9. "Sustento que o conceito pouco conhecido de Bourdieu (1994) de campo burocrático oferece uma ferramenta flexível e poderosa para compreender a reconstrução do Estado como máquina de estratificação e classificação, que está orientando a revolução neoliberal a partir de cima" (Wacquant, 2012: 510).

trabalho (como na Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil). O resultado não é um vácuo de poder, mas o incremento do poder gerencial, aproveitando-se do afrouxamento da regulação sobre o mercado de trabalho e do próprio ambiente de competitividade entre as empresas e territórios, que podem em primeiro lugar penalizar aos trabalhadores (que são menos móveis do que a empresas[10] e que se encontram desprotegidos pelos coletivos).

Se as pesquisas sobre o sindicalismo no sul do estado do Rio de Janeiro já vinham apontando tal tendência, cabe aqui aproveitar o *survey* de 2020-2021 (DTA, 2021) para avaliar de que modo o conjunto dos trabalhadores da RGI de Resende, sejam os operários ou os trabalhadores de "colarinho branco", reverteram ou não tal processo de descoletivização das expectativas e dos expedientes organizativos. O *survey* tem, adicionalmente, o mérito de inquirir os respondentes quanto aos efeitos específicos da Reforma Trabalhista de 2017, que, segundo Galvão (2019), teria aprofundado o processo de deterioração do mercado de trabalho e fragilizado as instituições públicas do trabalho, com ênfase na Justiça do Trabalho e nas entidades sindicais.

2. Quantos são e qual o perfil dos sindicalizados da RGI de Resende?

É necessário cuidado ao comparar o *survey* de 2021[11] com outros já realizados pelos pesquisadores do núcleo DTA. O esforço de fazer um levamento para além do Consórcio Modular é inédito. Adicionalmente, é a primeira vez que o *survey* transcende o grupo especificamente operário, abordando inclusive estagiários e pessoas com cargos de direção. Por outro lado, apesar da grande presença de profissionais de colarinho branco entre os respondentes e de pessoas não sindicalizáveis (como os estagiários), cabe lembrar que a sindicalização de profissionais não operários é plenamente possível e que já foi considerada uma tendência no Brasil[12]. Além do mais,

10. Para Boltanski e Chiapello (1999), os trabalhadores se tornam o elo mais fraco de um efeito de "exploração em cascata" que os agentes mais móveis realizam sobre os menos móveis: "em todos os níveis da cadeia, o mais móvel extorque mais-valia do menos móvel, em troca da desaceleração de sua própria mobilidade. A empresa paga menos seu pessoal e/ou o precariza em troca da suspensão temporária da ameaça de relocação" (Ibid.: 381).

11. A pesquisa obteve resposta de 408 questionários, correspondentes a uma amostra com 95% de intervalo de confiança e 4,7% de margem de erro.

12. "E, já que você falou em classe média, acho que o sindicalismo nesse setor será cada vez mais importante, porque isso é próprio do tipo de sociedade que estamos criando. Terão influência crescente de sindicatos como o dos jornalistas, dos professores, dos técnicos em computação e de outros que trabalham em setores de tecnologia sofisticada [...]. Veja o paradoxo do PT: ele sempre fala nos

apenas 0,8% dos não sindicalizados assinalaram não aderir à organização porque "a função ou cargo não permite", em pergunta que admitia múltiplas respostas.

Antes de entrarmos nos dados específicos sobre a sindicalização, cabe ressaltar o perfil geral dos empregados: segundo o *survey*, 71,6% dos assalariados[13] da RGI de Resende são homens, contra 28,4% mulheres. Quanto à composição racial, 61,0% autodeclaravam-se brancos, 25,5% pardos, e 11,0% pretos, enquanto os demais se distribuíram entre autoclassificados como amarelos (seis pessoas), indígenas (duas pessoas) e "outros" (duas pessoas).

No que pode indicar um viés do estudo, que passou pelas restrições da pandemia e precisou recorrer ao preenchimento de um formulário eletrônico no *Google Forms*, 78,9% dos respondentes declararam-se portadores de diploma ou como estudantes do ensino superior, o que provavelmente aumentou também a proporção de pessoas brancas respondentes ao questionário. No que foi possível descobrir em relação a 302 ocupações[14] (do total de 408 declaradas no questionário, em pergunta aberta), identificou-se que 24,0% dos entrevistados poderiam ser classificados efetivamente como operários. Conclui-se que, no *survey*, os trabalhadores não manuais estão sobrerrepresentados diante dos trabalhadores operários que atuam no polo automotivo.

Feitas tais observações, os números são eloquentes quanto à baixa taxa de sindicalização entre os respondentes: conforme o Gráfico 1 abaixo, apenas 5,5% dos assalariados desse polo regional são sindicalizados[15]. Uma advertência necessária: não sabemos a qual sindicato o respondente ao questionário pertence: por exemplo, poderia ser ao Sindicato dos Engenheiros (SENGE) e não ao SINDMETAL-SF.

---

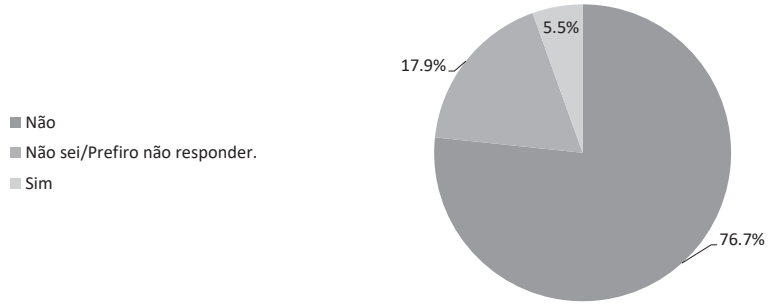
trabalhadores. Mas sua força vem daqueles setores criativos da classe média. É neles que se vai travar a batalha sindical decisiva" (Cardoso, 1985).

13. Assalariados diretos das montadoras ou em firmas que prestam serviço como terceiras. Apenas um respondente ao formulário indicou ser "autônomo".

14. Graças aos esforços de Maggi, Aucar e Mussa (2022), que assinam capítulo sobre o assunto neste livro.

15. Por outro lado, alguns dados nos sugerem que a taxa de sindicalização está subestimada devido a um receio latente de que seja prejudicial assumir-se em público como sindicalizado. A situação é a seguinte: mais pessoas responderam sobre os motivos de serem sindicalizadas do que aquelas que afirmaram efetivamente serem sindicalizadas. Todo aquele excedente de respondentes havia deixado a resposta sobre sindicalização em branco (sequer respondendo "não sei/prefiro não responder"). Isso tanto pode indicar que os respondentes haviam se confundido quanto pode indicar que parte deles é sindicalizada, mas prefere ocultar tal condição. Somando este contingente aos que responderam "não sei/prefiro não responder", chegamos a uma propensão ao ocultamento ainda maior que, de todo modo, o *survey* não tem como captar com exata magnitude.

Gráfico 1. Trabalhadores sindicalizados (n = 347)



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Agora cabe focalizarmos as razões apresentadas para a não afiliação (conforme Tabela 1). Em pergunta que admitia assinalar mais de uma resposta, temos na sequência as principais apresentadas pelos respondentes. Fica evidente a descrença nos sindicatos. A descrença genérica foi a mais apontada e, em seguida, vieram justificativas práticas não menos confortáveis para os sindicatos. Afinal, ter um grande contingente de trabalhadores a considerar que tais organizações não repercutem nas relações de trabalho, nos salários ou nas condições de treinamento é certamente um retrato de que o sindicalismo na região está em condição crítica, mesmo que permaneça atuante.

Tabela 1. Motivos para a não-sindicalização (respostas mais frequentes)

	Brancos		**Negros**	
	Mulheres (n = 84)	**Homens** (n = 350)	**Mulheres** (n = 41)	**Homens** (n = 199)
Não acredito nos sindicatos	22,6%	27,5%	14,6%	22,6%
Não faz diferença para as condições de trabalho	21,4%	23,9%	34,1%	24,6%
Não melhora o salário	17,9%	14,8%	17,1%	13,1%
Não oferece cursos ou treinamentos	10,7%	7,5%	7,3%	11,1%
A empresa não vê com bons olhos	1,2%	3,0%	4,9%	4,5%
A filiação é cara	8,3%	5,2%	2,4%	4,0%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Três elementos reforçam tal interpretação: o pequeno contingente que credita à pressão patronal a razão para não se sindicalizar; o pequeno percentual dos que não se sindicalizaram devido ao valor da taxa; o grande contingente que, a despeito das práticas antissindicais que descrevemos na primeira parte do texto, acredita que a sua empresa é aberta ao diálogo com o sindicato. Apenas os homens negros têm uma percepção mais autoritária por parte da empresa em relação aos sindicatos (conforme a Tabela 2 abaixo).

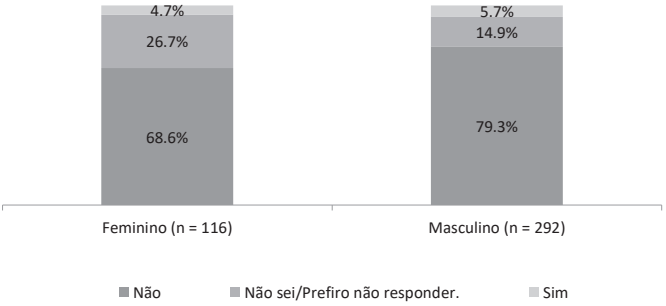
Tabela 2. Avaliação da relação da empresa com o sindicato por raça e sexo

	Brancos		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n =175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Aberta ao diálogo	51,4%	58,9%	53,8%	56,4%	56,3%
Aceita a participação nas decisões importantes	37,8%	28,0%	30,8%	19,1%	27,6%
Autoritária	10,8%	13,1%	15,4%	24,5%	16,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

As diferenças de gênero quanto à sindicalização são mais relevantes quando nos debruçamos sobre os dados dos que afirmam não serem sindicalizados: foram 79,3% dos homens contra 69,6% das mulheres que afirmaram categoricamente não serem sindicalizados (conforme o Gráfico 2). Como se percebe também, um grande percentual deixou de afirmar sim ou não, assinalando "não sei/prefiro não responder", sendo que tal postura predominou entre as mulheres (26,7% contra 14,9% dos homens). Isso sinaliza que aos sindicatos cabe também enfrentar a questão de gênero, de modo a tornar as relações sindicais mais claras e convidativas à participação das mulheres. Veremos a seguir que a distância quanto à ação sindical é particularmente drástica para as mulheres negras. Em todo caso, os homens e mulheres de todas as cores, na RGI de Resende, estão distantes do sindicalismo.

Gráfico 2. Sindicalização por sexo



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

É quando fazemos o cruzamento entre as variáveis de raça e gênero – procurando pela interseccionalidade das discriminações ou desvantagens sociais, segundo Crenshaw (2004), que temos maior dimensão do quanto a sindicalização, mesmo estando baixa como tendência geral, espraia-se desigualmente no tecido social. A amostra não encontrou uma mulher negra sequer afiliada a qualquer sindicato (ver Tabela 3 a seguir). O que significa, em uma pesquisa com margem de erro de 4,7%, que, na melhor das hipóteses, elas cheguem a esse percentual no universo da RGI de Resende. Embora as mulheres brancas também sejam pouco sindicalizadas, a pesquisa encontrou uma taxa situada acima da margem de erro e que poderia refletir uma adesão real ao sindicato de quase 10%.

Tabela 3. Sindicalização por raça e sexo[16]

	Brancos		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Não	50,0%	72,0%	51,3%	69,1%	65,1%
Sim	5,4%	2,9%	0,0%	8,2%	4,5%
Não sabe / Não respondeu	44,6%	25,1%	48,7%	22,7%	30,4%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

16. Esta tabela não inclui amarelos, indígenas e "outras" classificações de cor. Esses dados para esses grupos de cor podem ser encontrados no início desta seção do texto.

Por outro lado, os homens negros são o grupo intersecional de raça/gênero mais assumidamente sindicalizado, com 8,2%. Se a diferença entre esse subgrupo e as mulheres negras não é tão grande, em todo caso, as políticas sindicais voltadas a estas parecem necessárias, sobretudo porque também são elas as que mais responderam não saber se são sindicalizadas ou que preferiam não assumir publicamente o serem (quase metade das mulheres negras apresentou tal posicionamento, se bem que em percentual parecido com o das mulheres brancas).

Gonçalves, da Silva e Siqueira (2022) aprofundam a aplicação da perspectiva interseccional à segmentação salarial, de raça e de gênero no polo automotivo, mas aqui cabe reter o que mais interessa a um texto voltado à sindicalização na RGI de Resende: que aquelas diferenças intersecionais quanto à afiliação sindical não parecem ser um decalque da escolaridade (ver Tabela 4 na sequência). Assim, a escolaridade em nível superior é mais presente entre as mulheres do que entre os homens em cada grupo de cor (brancos ou negros) e, no entanto, já vimos que são menos afiliadas (ao menos assumidamente) a sindicatos. Isso significa que não se poderia atribuir a baixa sindicalização a uma suposta "falta de informação", mas a fatores sociológicos mais sutis. Por outro lado, os homens negros são mais sindicalizados e concentram um contingente maior de pessoas sem ensino superior. Somente estudos mais aprofundados poderiam revelar se poderíamos encontrar correlação entre essas variáveis.

Tabela 4. Grau de instrução por raça e sexo

	Brancos		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Pós-graduação	48,6%	44,6%	41,0%	23,6%	39,2%
Ensino Superior	43,2%	34,3%	38,5%	47,3%	39,9%
Superior incompleto	0,0%	1,7%	0,0%	2,7%	1,5%
Cursando ensino superior	0,0%	2,3%	5,1%	0,9%	1,8%
Ensino Médio	**8,1%**	16,0%	15,4%	**23,6%**	16,6%
Ensino médio incompleto	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,3%
Ensino Fundamental	0,0%	0,6%	0,0%	1,8%	0,8%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Contraditoriamente, embora nenhuma mulher negra da amostra fosse sindicalizada, elas compõem o grupo que possui uma visão mais positiva do sindicato (23,1% considera que ele tem boa atuação e apenas 15,4% o avaliam como ruim), como mostra a Tabela 5 abaixo, o que poderia sugerir que algumas sindicalizadas preferiram ocultar-se. Os homens, de um modo geral, consideram o seu sindicato mais insatisfatório (com a soma de "ruim" ou "péssimo" acima de 50,0% nos dois grupos de cor).

Tabela 5. Avaliação da atuação do sindicato e do diretor sindical por raça e sexo

Avaliação da atuação do sindicato	**Brancos**		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Ótima	2,7%	1,7%	0,0%	4,5%	2,5%
Boa	13,5%	12,6%	**23,1%**	13,6%	14,1%
Regular	50,0%	34,3%	51,3%	27,3%	36,9%
Ruim	21,6%	24,0%	**15,4%**	27,3%	23,6%
Péssima	**12,2%**	27,4%	**10,3%**	27,3%	22,9%
Avaliação do diretor sindical	**Brancos**		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Ótima	2,7%	2,3%	2,6%	3,6%	2,8%
Boa	16,2%	12,0%	10,3%	16,4%	13,8%
Regular	43,2%	32,6%	51,3%	26,4%	34,7%
Ruim	23,0%	25,7%	23,1%	28,2%	25,6%
Péssima	**14,9%**	27,4%	**12,8%**	25,5%	23,1%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Agora vamos contrastar a avaliação que os assalariados têm em relação aos sindicatos com a que fazem em relação à empresa e sua chefia. Exceto pelas mulheres negras, mais de 50,0% considera que a empresa em que trabalha é "aberta ao diálogo" com o funcionário, conforme se vê na Tabela 6 a seguir. A ideia polar oposta (a de que a empresa seria autoritária com o funcionário) é um pouco mais significativa entre homens negros (29,1%).

Tabela 6. Avaliação da relação da empresa com o funcionário por raça e sexo

	Brancos		Negros		Total
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Aberta ao diálogo	56,8%	61,7%	**43,6%**	51,8%	56,3%
Aceita a participação nas decisões importantes	23,0%	18,3%	**35,9%**	19,1%	21,1%
Autoritária	20,3%	20,0%	20,5%	**29,1%**	22,6%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Com o nível de satisfação com a chefia imediata é que acontece algo inusitado neste segmento (ver Tabela 7 na sequência): mesmo entre os homens negros, que têm uma visão mais negativa sobre a empresa em que trabalham, o nível de satisfação com a chefia próxima é predominantemente alto. Essa boa relação com a chefia é compartilhada pelos demais segmentos.

Tabela 7. Satisfação com chefia imediata por raça e sexo

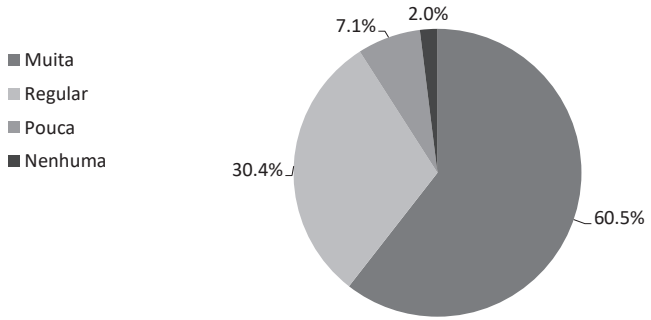
Escala de Satisfação*	Brancos		Negros		Total
	Mulheres (n = 74)	**Homens** (n = 175)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
1	8,1%	5,7%	5,1%	6,4%	6,3%
2	6,8%	5,7%	10,3%	10,0%	7,5%
3	24,3%	16,0%	30,8%	23,6%	21,1%
4	24,3%	33,7%	23,1%	30,0%	29,9%
5	36,5%	38,9%	30,8%	30,0%	35,2%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

* 1 representa muito insatisfeito e 5 muito satisfeito.

Quando se pergunta se o trabalhador tem autonomia propriamente laboral em relação à sua chefia, o quadro é altamente positivo na amostra (cf. Gráfico 3 na sequência). Por mais que precisemos ter cautela, dada a sobrerrepresentação dos profissionais de colarinho branco respondentes ao formulário, a soma dos que qualificam a sua autonomia como pouca ou nenhuma é bem inferior ao percentual de operários encontrados (75 operários contra 36 trabalhadores que afirmam ter pouca ou nenhuma autonomia). Portanto, na pior das hipóteses, os operários estariam "rachados" quanto a uma alegada falta de autonomia.

Gráfico 3. Percepção de autonomia para realizar o seu trabalho em relação à chefia imediata



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

3. Sensibilidade à Reforma Trabalhista e insegurança no emprego

Agora vamos olhar para as questões político-ideológicas, que justamente dialogam mais diretamente com a hipótese de que o processo de individualização de trajetórias ter-se-ia aprofundado. Comecemos por aspectos vinculados à percepção da Reforma Trabalhista, aprovada em 2017 (Brasil, 2017). Na Tabela 8 a seguir, encontramos a distribuição de respostas para a seguinte pergunta: "Na sua percepção, você concorda ou discorda que: o funcionário receba metade do aviso prévio e metade da multa rescisória em uma demissão negociada?".

Tabela 8 – Opinião sobre o recebimento de metade do aviso prévio e metade da multa rescisória em uma demissão negociada por raça e sexo

	Brancos		Negros		Total
	Mulheres (n = 71)	**Homens** (n = 170)	**Mulheres** (n = 38)	**Homens** (n = 108)	
Concordo totalmente	23,9%	30,6%	26,3%	20,4%	26,1%
Concordo em parte	**42,3%**	32,4%	36,8%	32,4%	34,6%
Discordo em parte	12,7%	10,0%	15,8%	16,7%	12,9%
Discordo totalmente	**2,8%**	11,2%	13,2%	**18,5%**	11,9%
Não sei / Prefiro não responder	18,3%	15,9%	7,9%	12,0%	14,5%

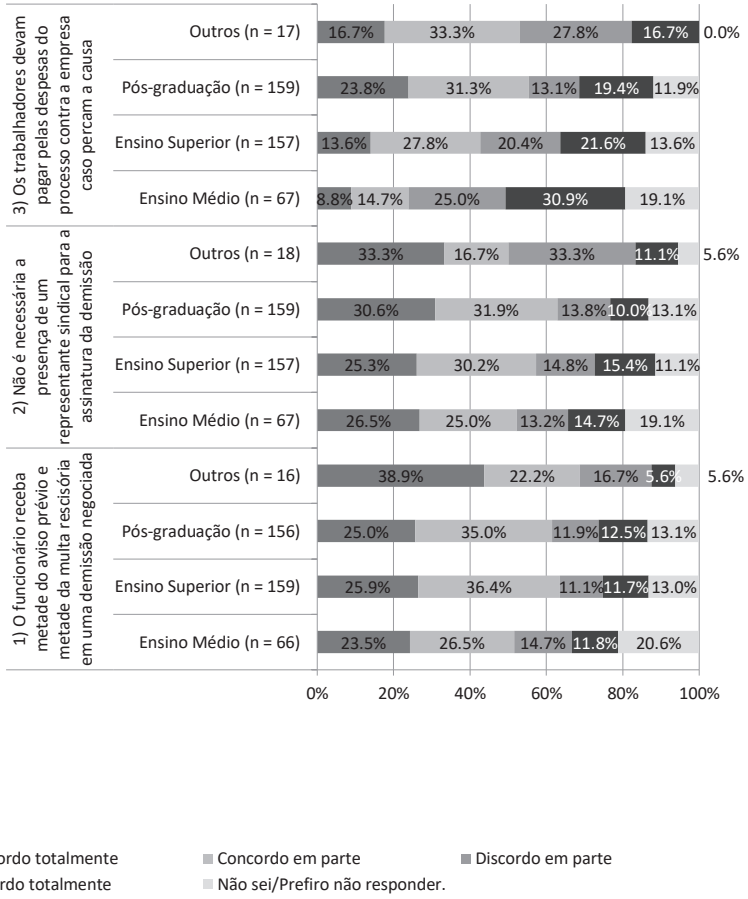
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Antes de comentar a alta taxa de concordância que a Tabela 8 revela, cabe explicar melhor do que se trata. A chamada "demissão negociada" foi estabelecida na Lei nº 13.467 (Brasil, 2017), que modifica artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A justificativa para a modificação do artigo 464 da mesma, por intermédio da instituição da demissão negociada, era coibir uma fraude trabalhista efetuada por trabalhadores e patrões que seria corrente: trabalhadores voluntariamente demissionários frequentemente fariam com os empregadores o acordo de simular a demissão imotivada apenas para "levantar" o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro desemprego, em troca da devolução da multa patronal de 40% sobre o saldo do FGTS (Mattei; Parré, 2019). Com o novo dispositivo, a fraude supostamente seria desvantajosa e o erário sairia ganhando, pois o trabalhador que alcançasse o acordo teria direito a receber do patrão a multa sobre 20% do saldo do FGTS (metade do que receberia se a demissão fosse imotivada), além de metade do aviso prévio indenizado. Sabe-se hoje que a demissão negociada tem sido usada de forma irrisória (cf. Gravas, 2021), mas o que importa aqui é compreender o modo como a medida foi recebida pelos assalariados da indústria automotiva da RGI de Resende.

Entre os assalariados da RGI de Resende, 60,6% concordam com a proposição da Reforma Trabalhista (cf. Tabela 8). O grupo dos que discordam totalmente é inferior ao grupo que afirma não saber ou preferir não responder. Apenas os homens negros apresentam uma taxa de discordância

mais significativa (18,5%). Olhando como fica tal percepção por grau de instrução (cf. Gráfico 4, em seguida), pode-se ver que a concordância (total ou parcial) também é superior a 50,0% em todos os grupos de escolaridade. Aqueles que têm apenas o ensino médio são os que afirmam discordar mais, sendo também os que significativamente se sentem menos confortáveis para responder à questão (20,6%). Antes de interpretar tais dados, cabe olhar o conjunto das demais respostas.

Gráfico 4. Percepção sobre aspectos da Reforma Trabalhista por grau de instrução



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em seguida, o *survey* averigua se os trabalhadores julgam "necessária a presença de um representante sindical para a assinatura da demissão", um dos tópicos que mais preocupou os sindicatos na Reforma Trabalhista de 2017. Conforme se vê na Tabela 9 abaixo, a concordância na amostra é de 58,3%, demonstrando que os assalariados automotivos da RGI de Resende majoritariamente já tendem a confiar mais em si mesmos nas disputas com as empresas do que nos sindicatos, considerando-os dispensáveis[17]. Os que lamentam a ausência dos sindicatos não chegam a 30,0%.

Tabela 9. Opinião sobre a necessidade da presença de um representante sindical para a assinatura da demissão por raça e sexo

	Brancos		**Negros**		**Total**
	Mulheres (n = 73)	**Homens** (n = 169)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 110)	
Concordo totalmente	23,3%	**35,5%**	23,1%	23,6%	28,6%
Concordo em parte	34,2%	25,4%	**35,9%**	30,9%	29,7%
Discordo em parte	12,3%	15,4%	**20,5%**	14,5%	15,1%
Discordo totalmente	13,7%	10,1%	10,3%	**19,1%**	13,3%
Não sei / Prefiro não responder	16,4%	13,6%	10,3%	11,8%	13,3%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Ainda no que tange à Reforma Trabalhista, os trabalhadores foram indagados se deviam "pagar pelas despesas do processo contra a empresa caso percam a causa", conforme prescrito pela nova regra. Podemos perceber que o único segmento em que a discordância é maior que a concordância é o de homens negros. Percebe-se que aqui se trata de um dispositivo do ordenamento trabalhista que apenas protegeria os empregadores (de uma eventual litigância de má fé), mas que necessariamente prejudicaria um trabalhador que perdesse uma eventual causa "justa". Portanto, vemos que não só os assalariados do polo automotivo da RGI de Resende têm pouca aderência aos sindicatos, como também depositam poucas expectativas no direito do trabalho e na justiça trabalhista.

17 "A possibilidade de que a homologação não seja realizada na entidade sindical e as demissões por acordo mútuo fortalecem a fraude, já que o trabalhador não terá a quem recorrer para verificar se está tendo acesso a todos os seus direitos. São as próprias empresas que passam a realizar as homologações, seja por meio de sua área de recursos humanos ou por empresas especializadas em gestão de desligamentos e processos de homologação" (Galvão, 2019: 265).

Tabela 10. Opinião sobre o pagamento de despesas de processo contra a empresa por trabalhadores em caso de derrota judicial, por raça e sexo (n = 390)

	Brancos		Negros		Total
	Mulheres (n = 72)	**Homens** (n = 171)	**Mulheres** (n = 39)	**Homens** (n = 108)	
Concordo totalmente	15,3%	**26,9%**	**10,3%**	**7,4%**	17,7%
Concordo em parte	**38,9%**	**21,6%**	**35,9%**	25,0%	27,2%
Discordo em parte	15,3%	19,3%	23,1%	19,4%	19,0%
Discordo totalmente	**13,9%**	19,9%	17,9%	**33,3%**	22,3%
Não sei/Prefiro não responder	16,7%	12,3%	12,8%	14,8%	13,8%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Olhando por grau de instrução (cf. Gráfico 4), também é possível ver que a concordância é superior a 50,0% em todos os grupos, enquanto, mais uma vez, aqueles que têm apenas ensino médio se mostram um pouco mais reativos à ausência do sindicato (21,0%, somando-se às discordâncias totais às parciais), estando menos confortáveis em responder peremptoriamente.

Veremos a seguir (cf. tabelas 11 e 12), que sensação de insegurança no trabalho é muito significativa. É curioso que tal sensação de "desamparo" empregatício não se converta nem em busca de apoio nos sindicatos, nem na Justiça do Trabalho (se é que não é tal insegurança o que explica tamanho desdém pelos sindicatos). O assalariado automotivo da RGI de Resende parece crer apenas em sua própria capacidade de enfrentar os conflitos e até mesmo o infortúnio do desemprego, de modo a realizar o tipo de trabalhador que o SENAI afirmava formar na região nos anos 1990.

Tabela 11. Preocupação em perder o emprego nos próximos meses por sindicalização

	Não sindicalizado (n = 266)	**Não sei/ Prefiro não responder** (n = 62)	**Sindicalizado** (n = 19)	**Sem resposta** (n = 61)	**Total**
Muito	36,1%	30,6%	36,8%	42,6%	36,3%
Razoavelmente	24,1%	27,4%	31,6%	16,4%	23,8%
Pouco	24,1%	17,7%	21,1%	31,1%	24,0%
Muito pouco	12,8%	14,5%	10,5%	4,9%	11,8%
Nunca	**3,0%**	9,7%	**0,0%**	4,9%	4,2%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Os dados sugerem que a grau de insegurança é enorme para todos os grupos: todos eles têm taxas superiores a 50,0% de "muito" ou "razoável" medo de perder o emprego nos próximos meses, chegando a 78,0% entre as mulheres negras (relembrando que o mesmo percentual desse segmento na amostra tem ensino superior, e mostrando que tal condição não funciona como anteparo subjetivo à sensação de risco empregatício). Um dado ainda mais desafiador para a ação sindical, observável na Tabela 11 anterior, diz respeito ao fato de que a filiação sindical não atenua a sensação de insegurança. Por outro lado, devemos considerar que o contexto de pandemia pode ter inflado tal sentimento. Em todo caso, a Tabela 12, a seguir, reforça a ideia de que a "norma do trabalho passageiro" está internalizada de modo muito profundo.

Tabela 12. Significado do trabalho na indústria automobilística sul fluminense

Opção 1 (n = 408)	
Ter um bom salário	50,2%
Garantir o futuro da família	17,2%
Ter um emprego	14,7%
Ser respeitado como trabalhador e no meu bairro	6,9%
Falta de opção	5,9%
Outros	4,9%
Opção 2 (n = 334)	
Garantir o futuro da família	38,0%
Ter um emprego	30,2%
Ser respeitado como trabalhador e no meu bairro	14,7%
Um passo para um emprego melhor	10,5%
Outros	74,5%
Opção 3 (n = 259)	
Um passo para um emprego melhor	41,3%
Ter um emprego	37,8%
Garantir o futuro da família	13,5%
Outros	58,7%

Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Vamos começar a analisar a Tabela 12 pelo dado que nos parece mais relevante: em uma questão em que o trabalhador poderia marcar três opções em ordem crescente de importância, repara-se que não apenas as opções

vencedoras são muito "pragmáticas" e imediatas (o que seria mesmo de se esperar), a exemplo da opção mais assinalada como terceiro motivo para se ter um emprego na indústria automotiva da RGI de Resende (41,3%), "um passo para um emprego melhor". Ou seja, a ideia de que o posto ocupado nessa atividade é um lugar de passagem é forte, mesmo que a expectativa seja positiva (que o próximo emprego seja "melhor").

O que estamos destacando aqui é o seguinte: a ideia de que a relação de trabalho é fugaz certamente é um complicador a mais para a ação sindical, pois como há muito já mostrou Hirschman (1973), a perspectiva de "saída" desmotiva a ação voltada à organização coletiva. Outras respostas que chamam atenção relacionam-se à quase total ausência de trabalhadores que assinalaram que "ter um emprego" no polo automotivo seria "participar do sindicato" (e por isso não aparecem na tabela), bem como o baixo percentual dos que viam o trabalho na RGI de Resende como uma fonte de "respeitabilidade" pública, denotando, mais uma vez, que o vínculo com as empresas da região é pragmático, inseguro, e que contém, sem contradição, a sua cota de gratidão enquanto for vantajoso.

Conclusão

> A existência de um importante exército de reserva, que não se acha mais apenas, devido à superprodução de diplomas, nos níveis mais baixos de competência e de qualificação técnica, contribui para dar a cada trabalhador a **impressão** de que ele não é insubstituível e que o seu trabalho, seu emprego, é de certa **forma um privilégio, e um privilégio frágil e ameaçado** (é aliás o que lembram a ele, ao primeiro deslize, seus empregadores, e, à primeira greve, os jornalistas e comentaristas de todo gênero). A insegurança objetiva funda uma insegurança subjetiva generalizada, que **afeta hoje, no cerne de uma economia altamente desenvolvida, o conjunto dos trabalhadores e até aqueles que não estão ou ainda não foram diretamente atingidos** (Bourdieu, 1998: 121, grifos nossos).

O neoliberalismo é uma visão de mundo, e, a despeito das limitações que tivemos na coleta de dados, foi possível constatar que ela está razoavelmente estabelecida entre os trabalhadores automotivos da RGI de Resende. Independentemente de gênero, cor e escolaridade, existem diversos indícios

de que o trabalhador se vê distante do sindicato e até mesmo da justiça trabalhista. Também sente que a sua relação com a empresa é relativamente satisfatória, dialógica e autônoma, embora com grande risco de que tal relação seja extinta pelo desemprego.

A grande contradição é essa: o novo trabalhador "colaborativo" entrega-se aos empregadores conforme o exigido pela lógica de "vestir a camisa da empresa" (abrindo mão da proteção dos coletivos extraempresa), mas isso não tem sido o suficiente para torná-lo mais seguro quanto ao amanhã. Nesse aspecto, o que chamamos "norma do trabalho anômico" (seção 1) predomina. Por outro lado, chamou-nos atenção o quanto, apesar das dificuldades, os sindicatos da região ainda podem percorrer autonomamente em termos de aproximarem-se de grupos ainda muito "desconfiados" de sua atuação, em especial, o das mulheres negras.

Cabe ao DTA e seus pesquisadores prosseguir o estudo da dinâmica de tais relações, em diálogo com os sindicatos, ajustando a sua metodologia e inquirindo sobre as novidades nesse processo desafiador de "individualização das trajetórias", que não é necessariamente irreversível em função da própria precariedade que ele enseja.

Bibliografia

Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003). *La individualizacion / The Individualization: El Individualismo Institucionalizado Y Sus Consecuencias Sociales Y Politicas.* Barcelona: Paidos Iberica Ediciones S A.

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (1999). *El Nuevo Espiritu Del Capitalismo/ The New Spirit of Capitalism: 13*. Paris: Ediciones Akal Sa.

Bourdieu, Pierre (1998). *Contrafogos. Táticas Para Enfrentar a Invasão Neoliberal.* 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar.

Brasil (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, publicado em 14/07/2017, Edição: 134, Seção: 1, Página: 1. Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-

07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618>. Acesso em 09 dez. 2021.

Bresciani, Luis Paulo (1997). Os Desejos e o Limite: reestruturação industrial e ação sindical no complexo automotivo brasileiro. *In:* Leite, Marcia de Paula (Org.) *O Trabalho em Movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*. Campinas: Papirus Editora, p. 31-112.

Cardoso, Adalberto; Moreira e Lage, Telma (2006). Desenho Legal e Desempenho Real: Brasil. *In:* Bensusán, Graciela (Org.) *Desenho Legal e Desempenho Real das Instituições Trabalhistas na América Latina*. Rio de Janeiro: Revan, p. 161-224.

Cardoso, Fernando Henrique (1985). Primeiro Limpar o Entulho Autoritário. *In:* Mota, Lourenço Dantas. *A Nova República: o nome e a coisa.* São Paulo: Editora Brasiliense, p. 54-76.

Cardoso, Isabel Cristina da Costa (2012). Desenvolvimento, Expansão Urbana e Segregação Espacial: desafios do desenvolvimento urbano de Resende a partir do Século XXI. *In:* Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul Fluminense.* Rio de Janeiro: 7 Letras, p. 125-160.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. Distribuição restrita.

Francisco, Elaine (2012). Desafios para a organização dos trabalhadores metalúrgicos no Sul fluminense: uma década de experiências. In: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.) *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 161-180.

Francisco, Elaine (2007). Organização dos Trabalhadores na Fábrica Contemporânea: o caso do Consórcio Modular. *In:* Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo (Orgs.). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC paulista e o Sul fluminense.* São Paulo: Annablume, p. 167-194.

Galvão, Andrea (2019). *Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In:* Krein, José Dari; Véras de Oliveira, Roberto; Filgueiras, Vítor Araújo (Orgs.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 199-223.

Gonçalves, Ana Paula Vasconcelos; Silva, Leonardo Ângelo; Siqueira, Natália Leão (2022). Gênero, raça e classe: os trabalhadores do polo automotivo do Rio de Janeiro sob uma perspectiva interseccional. In: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Gravas, Douglas (2021). Após reforma, ações na Justiça caíram, mas alta prometida no emprego não ocorreu. *Folha de São Paulo*, 11 nov. 2021.

Hirschman, Albert (1973). Saída, voz e lealdade. *Debates*, v. 87. 1. ed. [s.l.] Perspectiva.

Kondylopoulos, André; Xexéu, Luiz, Antonio (2016). *Entrevista com André Kondylopoulos e Luiz Antônio Xexéu, lideranças sindicais de Resende*. Entrevistadores: Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo; Lima, Raphael. Realizada em 10 jun. 2016.

Lipietz, Alain; Benko, Georges (1994). *As regiões ganhadoras – distritos e redes: os novos paradigmas da geografia econômica*. Oeiras (PT): Celta Editora.

Maçaira, Julia (2007). *Trabalho e Trabalhadores na PSA Peugeot Citroën do Brasil.* Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia/Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Maggi, Diego Moreira *et al.* (2021). As ocupações na indústria automotiva do sul do estado do Rio de Janeiro. *In:* Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.). *Trabalho e mudança social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Mattei, Taísa Fátima; Parré, José Luiz (2019). Reforma Trabalhista e Rescisão dos Contratos de Trabalho: uma análise à luz da Teoria dos Jogos. *Economic Analysis of Law Review,* v. 10, n. 3, p. 126–150.

Ramalho, José Ricardo (2009). *Um perfil dos metalúrgicos da MAN-Volkswagen de Resende - RJ.*

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2006). Um Perfil dos Trabalhadores do Consórcio Modular. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: Mauad X, p. 91-110.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio; Maçaira, Julia Polessa (2006). Trabalho e Sindicato na PSA Peugeot Citroën do Brasil. *In:* Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: Mauad X, p. 227–237.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (2001). Trabalhadores, sindicatos e novas áreas industriais no Brasil. X Congresso Brasileiro de Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 3-6 set. 2001.

Rocha, Lia (2006). O Novo Discurso da Qualificação profissional na Indústria Automobilística do Rio de Janeiro. *In:* Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro.* Rio de Janeiro: Mauad X, p. 137–158.

Wacquant, Loic (2012). Três etapas para uma antropologia histórica do neoliberalismo realmente existente. *Caderno CRH,* v. 25, n. 66, p. 505–518.

RUMO A UM NOVO NORMAL?
VIDA, TRABALHO E EMPREGO NO POLO AUTOMOTIVO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Marcos Lázaro Prado

Jonas Tomazi Bicev

Fernando Ramalho Martins

Introdução

Este capítulo discute as dinâmicas socioeconômicas da Região Geográfica Imediata (RGI) de Resende, estado do Rio de Janeiro (RJ), em especial a sua capacidade de reter conquistas consolidadas durante o processo de desenvolvimento industrial ocorrido nas últimas décadas. Se ao longo de quase todo o século XX pode-se dizer que o estado do Rio de Janeiro passou por "um processo contínuo de perdas de participação [produtiva] em nível nacional" (Silva, 2012: 109), vale lembrar que este não foi (e nunca o parece ser) um processo homogêneo, dado que setores apresentam dinâmicas muito peculiares.

Enquanto a construção naval, a indústria têxtil e a alimentícia viveram momentos de retração durante o decênio 1996-2006 (Silva, 2012), os setores de transporte, químico e de metalurgia se recuperaram economicamente no estado. Para Silva (2012:111), "este movimento de recuperação, no entanto [...], tem uma marca de conteúdo locacional na medida em que abrange, basicamente, poucas regiões do estado". No Rio de Janeiro, estas duas regiões foram a região metropolitana e o sul do estado.

O foco deste capítulo é a RGI de Resende (RJ), sobretudo a partir da entrada de empresas multinacionais do setor automotivo na década de 1990. Se a região norte fluminense se caracteriza pela presença da indústria extrativa, a região sul se destaca pela concentração de organizações "de maior porte e presença no cenário nacional". (Silva, 2012: 120).

No que diz respeito aos municípios dessa região, dois momentos históricos podem ser realçados quanto ao seu desenvolvimento industrial: i. a década

de 1940, com a instalação da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em Volta Redonda; e ii. a década de 1990, com a inauguração das fábricas do grupo Volkswagen (1996) e da então PSA Peugeot Citroën (hoje grupo Stellantis), as quais "transformaram a realidade industrial regional, tanto no que diz respeito à formação de uma comunidade operária [...] como na introdução de novas estratégias produtivas" (Ramalho e Fortes, 2012: 12).

Nesse contexto, tornou-se importante discutir a relação capital-trabalho e seus efeitos sobre um desenvolvimento marcado pela inserção de empresas globalizadas em novos territórios (Ramalho, 2006). A hipótese defendida por Ramalho (2006: 12) era que, independentemente das possíveis motivações oportunistas das multinacionais lá instaladas (incentivos fiscais, baixos salários, baixa propensão à ação sindical, etc.), via-se um potencial de iniciativas de mobilização e intervenção da sociedade emergir "no sentido de interferir na política industrial e fomentar atividades de colaboração visando o desenvolvimento social da região".

A presença das multinacionais do setor automotivo teria "funcionado como um indutor da necessidade de cooperação para o desenvolvimento econômico" (Ramalho, 2006:12). Inspirados por esta ideia, a proposta aqui é investigar, no contexto da crise econômico-sanitária que assola o país, o potencial de resiliência do desenvolvimento socioeconômico conquistado na região com a vinda das multinacionais do setor automotivo. Como bem observou Ramalho (2012: 225) ao analisar os resultados de mobilização capitaneada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETAL-SF) no contexto da crise de 2008, as crises são momentos oportunos, do ponto de vista sociológico, para se averiguar os avanços associados ao movimento operário.

Os empregos criados com a chegada das montadoras à região ora analisada foram capazes de garantir ao operariado automotivo local uma posição socioeconômica distinta entre os trabalhadores da RGI de Resende.

> Pode-se dizer que essa nova classe operária fluminense introduziu um padrão salarial e de consumo que teve evidentes consequências no comércio e na política local, e que sua média salarial se coloca acima da média salarial da região (Ramalho, 2006: 28).

Um bom exemplo da relevância política que adquire a renovada classe operária na região foi a iniciativa de criação do Fórum Demissão Zero, ocorrida durante a crise econômica de 2008-2009, indicando o seu poder de influência na esfera pública local. Nesse caso, agentes públicos foram forçados a se contrapor a posicionamentos corporativos considerados deletérios para o emprego e para os trabalhadores da região, e a ação de Sindicato e dos movimentos sociais passou a exigir, via Fórum, processos coletivos de tomada de decisão e enfrentamento do desemprego. A trajetória do Fórum Demissão Zero, embora voltada para a preocupação com a retomada dos empregos, acaba por ampliar um debate sobre "a pauta econômica regional, incluindo vários setores econômicos, sobretudo locais, na construção de uma instância plural de atuação política". (Ramalho, 2012: 228).

Nessa linha de reflexão, nosso interesse é verificar o impacto da pandemia de Sars-CoV-2 nas condições de vida e emprego de uma região beneficiada pelos investimentos das multinacionais. Nossa proposta é discutir a capacidade de resiliência do padrão de desenvolvimento industrial implantado nos anos 1990 frente ao contexto de crise político-econômico-sanitária desencadeada e agravada pela pandemia do início de 2020.

O capítulo está dividido em cinco partes, incluindo esta Introdução. De início, fazemos uma análise dos dados referentes aos impactos socioeconômicos da indústria automotiva na região. Em seguida, voltamos nossa atenção para o contexto da Covid-19 e suas consequências sobre o emprego, a rotina de trabalho e as expectativas dos trabalhadores. Primeiramente, discutimos as estratégias de enfrentamento adotadas pela categoria metalúrgica durante o período pandêmico. Na sequência, são apresentados resultados provenientes de um *survey* realizado com 408 trabalhadores do setor automotivo da RGI de Resende (DTA, 2021). Se o impacto sobre essa classe operária renovada não pode, evidentemente, ser tomado como fator único na explicação do que chamamos, aqui, de "resiliência das conquistas operárias para a região", também está longe de ser somenos. Finalizamos, em caráter exploratório e reflexivo, para o que parece ter se mantido e o que parece estar se alterando em relação ao que está sendo chamado de um "novo normal".

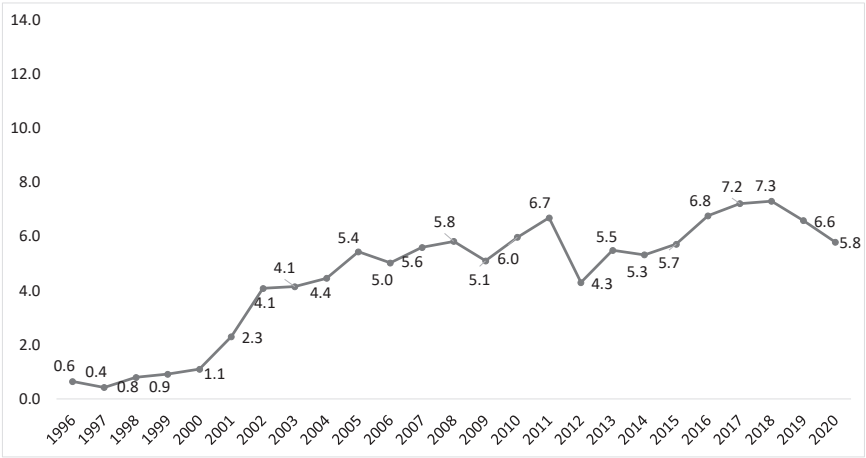
1. RGI de Resende: indústria automotiva e seus efeitos socioeconômicos

A região industrial composta pelos municípios de Resende, Itatiaia, Porto Real e Quatis, que conformam a RGI de Resende, destaca-se, atualmente,

pela crescente participação na produção automotiva brasileira e pela interferência na vida econômica regional.

Tomando como referência o ano de 1996, quando se iniciam as operações da Volkswagen Caminhões e Ônibus, percebe-se que a região parte de uma base produtiva de menos 1,0% para alcançar, em 2018, cerca de 7,3% da produção nacional de veículos leves e pesados. Nessa trajetória, cabe destacar dois momentos recentes. Em primeiro lugar, o ano de 2001, quando Porto Real inaugura a fábrica de veículos PSA Peugeot-Citröen (que integra atualmente o grupo Stellantis) e, além de caminhões, insere a região na cadeia global de automóveis. E, em segundo lugar, o triênio 2014-2016, quando estimuladas por quase dez anos de crescimento do mercado automotivo e incentivos à produção nacional de veículos de maior eficiência energética, as empresas Nissan e Jaguar Land Rover inauguram novas fábricas e expandem a cadeia produtiva regional nos municípios de Resende e Itatiaia, respectivamente (Gráfico 1).

Gráfico 1. Participação das montadoras da RGI de Resende no total da produção brasileira de veículos leves e pesados (%)



Fonte: Elaboração própria, a partir da ANFAVEA. Anuário da Indústria Automotiva. Anos selecionados.

* Produção de autoveículos montados e desmontados (CKD).

**A partir de 2017, os dados sobre os veículos produzidos pela VW foram estimados a partir dos licenciamentos de veículos novos.

A presença dessas importantes empresas globais do setor automotivo em seu território, seja na área de montagem seja na área de fornecimento de componentes e autopeças, reflete-se nos indicadores de qualidade de vida e dinâmica demográfica da região. No ano de 2018 (ou seja, dois anos antes da pandemia de Covid-19), os quatro municípios, reunidos, somavam uma população de 197,1 mil habitantes, sendo que desse total, Resende sozinha representava uma população de 131,3 mil, seguida de Itatiaia (31,8 mil), Porto Real (19,6 mil) e Quatis (14,3 mil habitantes). Em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*, com R$ 156,4 mil, em 2018, Itatiaia ocupava a terceira posição no estado do Rio de Janeiro, seguida de Porto Real (4º lugar, R$ 147,4 mil), Resende (9º lugar, R$ 64,6 mil) e Quatis (70º lugar, com R$ 18,7 mil).

Tabela 1. População, PIB *per capita* e posição no PIB *per capita* do estado do Rio de Janeiro

Município	**População**	**PIB *per capita* (em R$ de 2018)**	**Posição no estado do RJ (PIB *per capita*)**
Itatiaia	31.805	156.381	3º
Porto Real	19.683	147.372	4º
Quatis	14.302	18.707	70º
Resende	131.341	64.649	9º
Total	197.131	84.327	-

Fonte: Elaboração própria a partir de IBGE. Contas Nacionais (2018).

Ainda que seja difícil indicar com precisão as contribuições diretas e indiretas da cadeia automotiva para a performance econômica da região, existem fortes indícios de que ela seja decisiva. Assim, enquanto a renda média dos trabalhadores do setor formal da economia da RGI de Resende era cerca de R$ 2,8 mil entre 2016 e 2019, nas montadoras, a média estava em R$ 5,0 mil, e nas autopeças, em R$ 3,2 mil. Cabe destacar o caso de Itatiaia, em que a média salarial das montadoras era mais do que o triplo da média verificada no município.

Tabela 2. Rendimento médio dos empregados formais da RGI-Resende, das montadoras e das autopeças

Município	Rendimento médio (Municípios)	Montadoras (Ind. Automobilística)	Ind. Autopeças
Itatiaia	2.659,18	8.338,74	5.776,38*
Porto Real	3.310,23	4.418,71	3.117,28
Quatis	1.691,95	-	-
Resende	2.784,00	5.279,17	3.292,30
Total	2.799,97	5.052,93	3.219,99

Fonte: ME. RAIS-Vínculos (2018).

* Dados sobre a renda média do setor de autopeças de Itatiaia foram estimados, a partir da média verificada entre 2016-2019, já que os dados de 2018 destoam dos demais anos.

Esse poder aquisitivo relativamente elevado impactava também o montante dos valores movimentados na região. Ao verificarmos, assim, os dados da massa salarial, estima-se que, no ano de 2018, de um total de R$ 1,8 bilhão pagos em salários aos trabalhadores formais da RGI de Resende, R$ 304,8 milhões foram pagos a trabalhadores das montadoras, enquanto outros R$ 117,5 milhões destinaram-se a trabalhadores das autopeças. Em termos percentuais, isso representa, respectivamente, 16,8% e 6,5% de todo o dinheiro colocado em circulação pelo setor formal da economia regional do ano de 2018. No caso de Porto Real, a participação das montadoras e autopeças na massa de renda do município era ainda maior, e alcançava 33,4% e 16,4%, respectivamente.

Tabela 3. Massa salarial anual dos empregados formais da RGI de Resende, das montadoras e das autopeças (em R$ de 2018)

Município	Massa Salarial (Município)	Montadoras (Ind. Automobilística)	Indústria de autopeças
Itatiaia	297.597.629	18.807.522	1.360.294
Porto Real	320.702.036	107.167.423	52.451.891
Quatis	43.106.301	-	-
Resende	1.158.304.490	178.838.037	64.293.773
Total	1.819.710.456	304.812.982	117.545.596

Fonte: ME. RAIS-Vínculos (2018).

*Massa salarial estimada a partir da soma das remunerações mensais, multiplicada por 12 (meses).

E, por fim, destaca-se também a participação do setor automotivo no total de vínculos de trabalho formais existentes na região. Em toda a RGI de Resende, as montadoras representam 4.708 vínculos (8,4%), e as autopeças 3.224 (5,7%). Nota-se que em Itatiaia, a cadeia de autopeças emprega muito poucos trabalhadores (em torno de 20 empregados), ao contrário de Porto Real, em que a montadora representa 22,6% dos vínculos formais do município e as fornecedoras de autopeças, com 1.459 vínculos, representam cerca de 17,4%. Resende também se destaca pela maior quantidade de vínculos, considerando as duas montadoras (Nissan e Volkswagen) implantadas em seu território, que, em conjunto, empregam 2.607 trabalhadores, ao lado do setor de autopeças e componentes, que emprega 1.745.

Em resumo, os registros governamentais sobre o mercado de trabalho formal brasileiro corroboram a tendência verificada na literatura de que, embora as unidades industriais de montadoras e autopeças expressem cada vez menos postos de trabalho diretos, elas continuam importantes para manter na região uma força de trabalho com poder aquisitivo superior à média regional, capaz de consumir bens duráveis e produtos de maior valor agregado.

Ainda que existam diferenças nas relações de trabalho e na abrangência dos acordos e negociação coletiva por empresas, a presença de um coletivo de trabalhadores organizados na região preserva um legado de reivindicações e instituições do trabalho, como os sindicatos e partidos trabalhistas, que apesar dos momentos de crise e recuo, têm seus efeitos sobre a cultura, consumo e política locais.

Na próxima seção, vamos discutir os elementos que nos permitem refletir sobre os efeitos da pandemia de Covid-19 nas rotinas de trabalho, empregos e nas expectativas quanto ao futuro do trabalho e organização da vida cotidiana dessa parcela dos trabalhadores. Pretende-se, aqui, verificar o quanto essa cultura local de negociação coletiva e a experiência das empresas em enfrentar os efeitos da crise econômica-sanitária em diversos países influenciaram as estratégias locais, adotadas para contê-la na RGI de Resende.

2. Empresas, sindicatos e trabalhadores da RGI de Resende no enfrentamento da Covid-19

Devido ao contexto de incerteza global e interrupção das atividades da rede de produção automotiva nos países centrais (Santos, 2021), ainda no mês de março de 2020, os trabalhadores, sindicalistas e representantes das montadoras de todo o Brasil deram início às negociações para gerir a queda das vendas que se anunciava e a escassez de insumos que dificultava a montagem dos componentes (Ladosky *et al.*, 2021).

Embora seja possível delinearmos um panorama dos efeitos da pandemia da Covid-19 nos empregos, nos salários, na organização do trabalho e nas estratégias de organização de sindicatos e de trabalhadores do setor automotivo, é inegável que a cultura de negociação local, a posição de mercado das companhias e os desafios econômicos enfrentados ainda antes dos eventos de 2020, influenciaram o ritmo das ações, a percepção da gravidade da crise pelos trabalhadores e sua disposição em negociar os instrumentos de flexibilização de jornada e salários propostos.

Em termos nacionais, havia um grande temor de perda dos empregos por parte dos trabalhadores e sindicalistas, o que explica a rapidez com que os acordos foram sendo propostos e aprovados. De acordo com o presidente da Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no estado de São Paulo:

> Os sindicatos durante a pandemia se utilizaram da MP 936 principalmente porque os trabalhadores demonstraram para a gente, falaram o tempo inteiro: 'Salvem o nosso emprego'. Foi um movimento de acerto muito grande do movimento sindical produzir acordos que garantiram os empregos. Então, foi um acerto. E a medida provisória permitia isso de uma maneira que, talvez, a gente discuta, mas a 936 acabou trazendo essa possibilidade e alguns sindicatos conseguiram produzir acordos, inclusive por um tempo maior do que previa a própria Lei (FEM-CUT/SP *apud* Ladosky *et al.*, 2021: 242).

Segundo o SINDMETAL-SF, na RGI de Resende, praticamente todas as montadoras e fábricas de autopeças paralisaram a produção, concedendo férias de 15 a 20 dias. A utilização de saldo em banco de horas não ocor-

reu, no entanto, uma vez que as empresas já vinham adotando redução de jornada em função da diminuição da produção. Na verdade, para a maioria dos trabalhadores, o saldo do banco de horas era negativo (SINDMETAL--SF, 2020).

Posteriormente, houve adesão massiva das empresas à Medida Provisória n. 936 (MP 936) que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Brasil 2020b). De forma diversa do que se poderia supor, principalmente quando consideramos a recente tradição sindical da região, todas as empresas convidaram o SINDMETAL-SF para as negociações, independentemente das decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), que dispensou a necessidade da presença sindical nas tratativas da referida MP.

Assim, pode-se dizer que há um traço mais ou menos uniforme a ser verificado quando nos referimos às tentativas de mitigação dos efeitos da pandemia: este se associa à adesão maciça às cláusulas que tratam, na MP 936 (atual Lei 14.020), sobre a redução da jornada de trabalho e de salários, em 25,0%, 50,0% e até 70,0%.

Na verdade, quase todas as montadoras e fábricas de autopeças que paralisaram a produção aderiram[1], em maior ou menor grau, a essa possibilidade, com a compensação das perdas salariais baseadas nos critérios legais (ou seja, saque das parcelas do seguro-desemprego em percentual equivalente à redução da jornada), acrescidas de bônus ou pagamentos adicionais negociados entre empresas e sindicato.

É justamente por conta dessa opção por reduzir salários e jornadas que se observou uma aproximação bastante significativa entre empresas e representantes sindicais, sendo que um dos principais pontos de atuação do Sindicato envolveu a garantia da manutenção de benefícios, bem como a preservação da integralidade dos pagamentos de férias e do 13º salário.

No que tange à redução de salários e jornadas, a referida opção foi vista como uma solução paliativa frente ao momento vivenciado, no qual os trabalhadores viam-se assombrados pelo fantasma da demissão. Seja como for, em outras localidades estudadas, como o ABC Paulista e Pernambuco,

1. Neste aspecto, a Hyundai Heavy Industries do Brasil foi a grande exceção. A montadora de máquinas e equipamentos de linha amarela não aderiu à MP 936, tendo sido denunciada no Ministério Público por conta dos riscos de contaminação dos trabalhadores. Segundo informações do SINDMETAL-SF, a denúncia não prosperou, sendo que o próprio Sindicato atuou favoravelmente para o seu arquivamento. A empresa não interrompeu sua linha de produção, mantendo cerca de 110 a 120 trabalhadores, liberando tão somente pessoas que se enquadravam no "grupo de risco" em relação à Covid-19.

observou-se uma atuação bastante expressiva dos sindicatos, uma vez que estes conseguiram valores superiores àqueles preconizados pela própria medida provisória, atrelando-os ao poder de ganho original do trabalhador (Ladosky *et al.*, 2021).

Para as empresas, interessava a redução expressiva de parte dos custos de produção representados pelos salários, tendo em conta a situação já deprimida do mercado nacional de automóveis e os impactos potenciais ainda mais negativos da pandemia, razão pela qual inferimos que as montadoras buscavam evitar o conflito ao envolver os trabalhadores e os representantes sindicais.

Passemos agora a discorrer, de modo sintético, sobre as medidas adotadas em cada uma das montadoras automobilísticas da RGI de Resende. Frisa-se que tais medidas, no que concerne a alterações na jornada, salários e benefícios, foram implantadas somente após negociação com o SINDMETAL-SF e trabalhadores. As informações a seguir foram obtidas desta entidade e através de seus informes institucionais (SINDMETAL-SF, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d).

2.1. Jaguar Land Rover (Itatiaia)

A empresa manteve um corpo de aproximadamente 30 trabalhadores por meio de um processo de reconversão industrial. Estes se dedicaram ao retrabalho em veículos militares das Forças Armadas brasileiras e à fabricação e/ou reparos de respiradores destinados ao combate à pandemia.

Com reduções de jornada que variaram de 25,0% à suspensão total da jornada de trabalho, a montadora efetivou pagamento de ajuda compensatória, de modo que nenhum trabalhador ficasse com recebimentos inferiores a 80,0% do salário líquido.

Com a negociação sindical manteve-se a integralidade do direito às férias e ao 13º salário, bem como a manutenção de todos os benefícios durante a vigência do acordo, que foi firmado em 27 de abril de 2020, tendo duração de 90 dias.

2.2. Volkswagen (Resende)

A Volkswagen Caminhões e Ônibus estabeleceu acordos distintos para trabalhadores da área administrativa e para aqueles do chão de fábrica. Para

os primeiros houve redução da jornada e de salários em 25,0%, por um prazo de 90 dias. Já para os trabalhadores da produção, houve a suspensão de contratos apenas para o pessoal excedente. Nestes casos, houve a complementação do governo em 70,0% do seguro-desemprego a que cada empregado tem direito, ficando a empresa com o pagamento do restante do salário dos empregados, por um prazo de 60 dias, o que garantiu a integralidade dos vencimentos.

Por conta da negociação sindical manteve-se a integralidade do direito às férias e ao 13º salário, ainda que durante a vigência do acordo a progressão salarial tenha sido suspensa.

Nos esforços de combate à pandemia, a empresa realizou reconversão industrial, atuando também na fabricação de máscaras.

2.3. Nissan (Resende)

Na montadora japonesa, houve redução de 20,0% na jornada de trabalho e no salário dos que optaram pelo trabalho remoto.

Houve também a suspensão temporária de contrato com a garantia de recebimento de 75,0% do salário líquido, considerando a parte paga pelo governo e o salário daqueles que estão atualmente em férias coletivas, além da manutenção dos benefícios e integralidade do recebimento do 13º e de férias.

O acordo coletivo foi firmado em 22 de abril de 2020, e tinha duração de dois meses, com possibilidade de rescisão a qualquer hora, desde que as partes envolvidas fossem comunicadas com 48 horas de antecedência.

2.4. Stellantis (Porto Real)

Na empresa de Porto Real as negociações também resultaram em acordos distintos para os trabalhadores, e tiveram um conjunto de deliberações mais extensas. Para os funcionários do setor administrativo, redução de 20,0% na jornada e no salário, sem qualquer complemento por parte do governo e com estabilidade garantida durante a vigência da redução de jornada e salários. Para os trabalhadores do chão de fábrica, a redução foi de 70,0% nos salários e jornada.

Por conta da ação do Sindicato, a empresa complementou os salários, de tal sorte que a redução máxima salarial não ultrapassasse 20,0% do salário líquido, ainda que as férias e o 13º salário passassem a ser pagos de forma proporcional, de acordo com a redução de 20,0%.

A paralisação das atividades no grupo Stellantis, que fabrica motores e veículos das marcas Peugeot e Citroën, atingiu 100,0%. No entanto, a empresa cogitava utilizar de forma flexível os 30,0% da jornada quando a produção fosse retomada. Por sua vez, a empresa manteve os benefícios concedidos aos trabalhadores, excetuando-se o vale transporte, o *ticket* combustível e a lavagem do veículo (PSA Groupe, 2020).

Na Stellantis, diferentemente das outras empresas da RGI de Resende, que estruturaram negociações locais, houve uma assembleia digital única para o Brasil, em que se aprovou um acordo com duração de 90 dias, que autorizava a retomada do trabalho a qualquer momento. Durante a vigência do acordo se estabeleceu ainda a proibição de horas extras e desligamentos, exceto para os casos de justa causa e pedido de demissão.

Em síntese, ao longo da pandemia, as montadoras automobilísticas da região buscaram respeitar os acordos ou renegociar os termos de sua prorrogação em períodos de agravamento da crise. O caso negativo, porém, se deu em relação a Nissan, localizada em Resende, quando exatamente ao término do acordo, em 22 de junho de 2020, sob a alegação de que estaria a garantir a sustentabilidade de sua operação no país diante do quadro de forte retração, a empresa interrompeu um dos turnos de produção, demitindo 398 trabalhadores (Estadão Conteúdo, 2020), sem negociação com os sindicatos e sem que houvesse qualquer reação por parte destes, além da surpresa.

3. Os efeitos da Covid-19 na rotina e nas relações de trabalho da indústria automotiva

O Brasil foi um dos países que mais teve e vem enfrentando dificuldades para reagir à crise social e econômica decorrente da pandemia de Covid-19. A falta de uma diretriz de combate à pandemia por parte do governo federal, o descompasso das ações entre os diferentes entes da federação e o atraso na compra de vacinas resultaram em perdas de vidas humanas e danos físicos e emocionais irreparáveis aos indivíduos e suas respectivas famílias, que, no caso dos municípios da RGI de Resende, se refletem em

22,3 mil infectados e 646 mortes (Secretaria de Saúde do Estado do Rio de Janeiro, 2021).

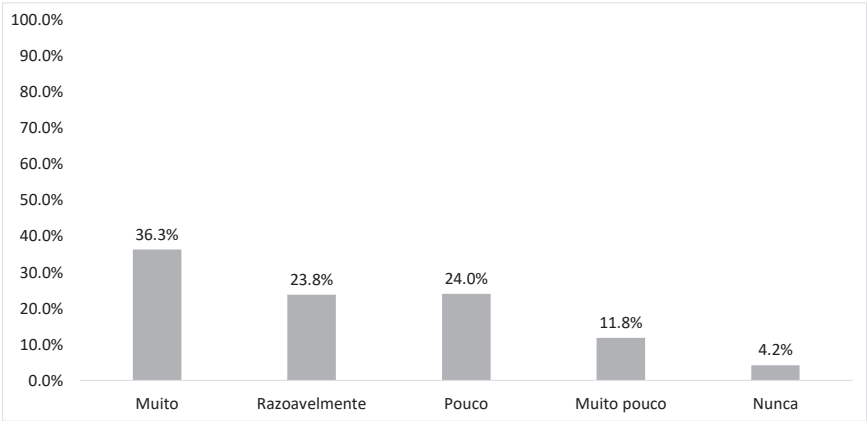
Tabela 4. Número de casos e óbitos nos municípios da RGI de Resende, da região do Médio Paraíba e no estado do Rio de Janeiro

Município	Casos	Óbitos	Casos por 100 mil habitantes	Óbitos por 100 mil habitantes	População 2019	Letalidade
Resende	16.542	505	12.594,7	384,5	131.341	3,2
Itatiaia	2.622	71	8.244,0	223,2	31.805	2,7
Porto Real	2.006	41	10.760,6	208,3	19.683	1,9
Quatis	1.082	29	7.565,4	202,8	14.302	2,7
Médio Paraíba	114.628	3.397	12.545,5	371,8	913.698	3,0
Total no estado	1.289.639	66.422	7.469,7	384,7	17.264.943	5,2

Fonte: Elaboração própria a partir de Secretaria de Saúde do Estado do Rio de Janeiro.
* Covid-19-Casos e óbitos no Estado do Rio de Janeiro. Dados atualizados em 02/10/21.

Dado o aumento do desemprego e sua resiliência em todo país – que no segundo trimestre de 2021 afetava 14,1% da população economicamente ativa (Pnad-C, IBGE) –, a incerteza e a imprevisibilidade quanto ao futuro generalizaram-se no mercado de trabalho. Mesmo no setor automotivo da RGI de Resende – em que predominam os contratos CLT, e as relações de trabalho tendem a ser negociadas ou pelo menos discutidas com os sindicatos e comissões de fábrica –, dados do *survey* realizado entre novembro de 2020 e junho de 2021, que contou com a participação de 408 trabalhadores (sendo 242 empregados das montadoras e 166 de fornecedoras de autopeças), revelou que cerca de 60,0% dos entrevistados afirmaram estar muito ou razoavelmente preocupados em perder o emprego nos meses seguintes. Apenas 24,0% deles demonstraram pouca preocupação, cf. Gráfico 2, a seguir.

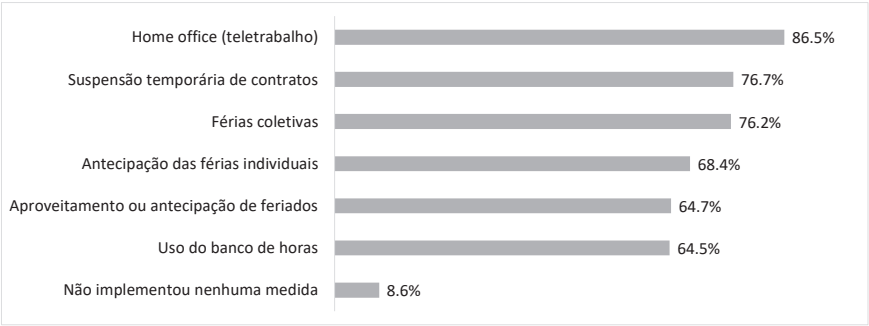
Gráfico 2. Preocupação em perder o seu emprego nos próximos meses



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

De acordo com as negociações discutidas na seção anterior e as medidas adicionais que viabilizaram o retorno gradual da produção, foram vários os instrumentos negociados e implementados no período, que tentaram conter ou pelo menos minimizar essa insegurança. Assim, entre os trabalhadores entrevistados, independentemente de terem sido objeto da política ou não, 86,5% deles indicaram que sua empresa adotou o *home office* (teletrabalho); 76,7% indicaram a suspensão temporária dos contratos; e 76,2% as férias coletivas, cf. Gráfico 3 abaixo.

Gráfico 3. Medidas implementadas pelas montadoras contra a pandemia de Covid-19



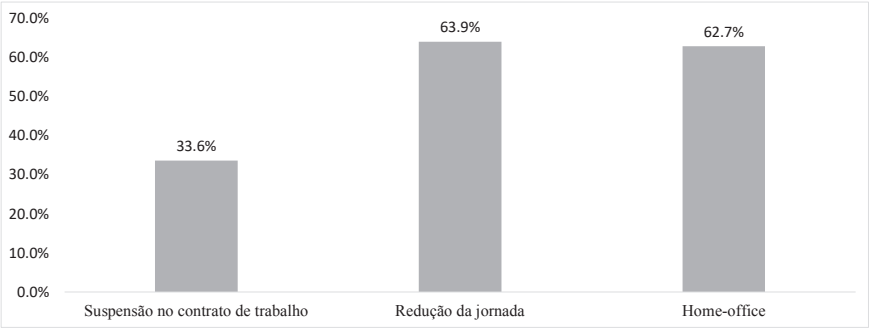
Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Outros instrumentos, como antecipação de férias, feriados e bancos de horas tiveram, todos eles, mais de 64,5% de menções. Tais ações eram variações locais de práticas adotadas pelas montadoras em países onde a pandemia se alastrou primeiro, notadamente na Ásia, Europa e EUA (Müller e Schulten, 2020), que foram legalizadas pelo Congresso Nacional brasileiro por meio da MP 927 (Brasil, 2020a) e da MP 936 (Brasil, 2020b), convertidas na Lei n. 14.020, de 06 de julho de 2020 (Brasil, 2020c).

No caso da suspensão dos contratos, cabe destacar que o risco de perda salarial era ainda maior nas empresas de pequeno porte (ou seja, com faturamento igual ou inferior a R$ 4,8 milhões), nas quais os trabalhadores tinham os salários suspensos e recebiam apenas a parcela do seguro-desemprego referente à sua faixa salarial. Somente nas grandes empresas havia a garantia legal de pagamento de pelo menos 30,0% do valor dos salários, compensada com 70,0% da parcela mensal do seguro-desemprego.

Fora das montadoras, portanto, ou dos acordos coletivos, o risco de redução salarial era elevado, com impactos significativos sobre o consumo individual e familiar dos trabalhadores. De acordo com os dados do *survey*, porém, a suspensão temporária dos contratos limitou-se a 33,6% dos trabalhadores (ou 137 casos), sendo que a maior parte dos acordos do setor automotivo aprovou a redução da jornada de trabalho (63,9%), seguido, em algum momento, pela adoção do regime de *home office* (62,7%, ou um total de 257 casos), cf. Gráfico 4 abaixo.

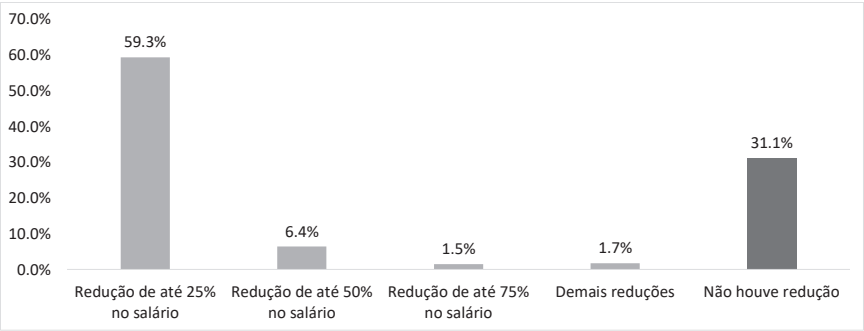
Gráfico 4. Mudanças no contrato ou na rotina de trabalho durante a pandemia de Covid-19



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Assim, devido ao faturamento das empresas que compõem o setor automotivo e ao tipo de acordo a que mais recorreram (isto é, redução da jornada e de salários), a maioria dos trabalhadores entrevistados (ou seja, 59,3%) teve uma redução salarial de até 25,0%; outros 6,4% viram os seus salários serem reduzidos pela metade e, apenas 1,5% tiveram perdas equivalentes a ¾ dos salários, cf. Gráfico 5 abaixo.

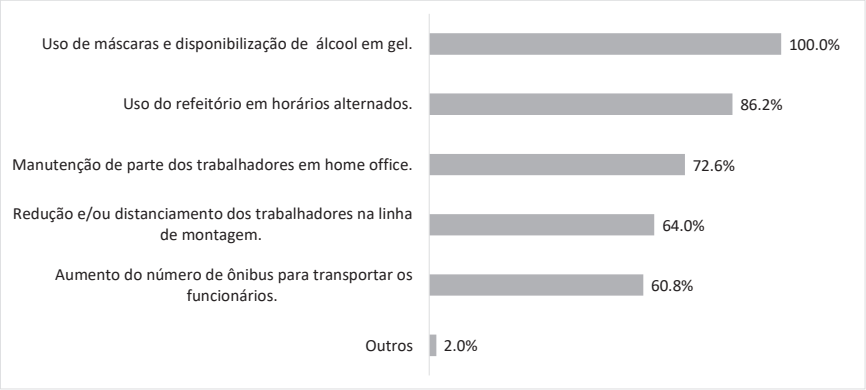
Gráfico 5. Mudanças no salário em algum momento da pandemia de Covid-19



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Em relação às ações de distanciamento e outras medidas sanitárias para evitar o contágio e o adoecimento dos trabalhadores, destacam-se o uso do refeitório em horários alternados (86,2%); a manutenção do *home office* (72,6%); o aumento da distância entre os operários na linha de montagem (64,0%); e o aumento do número de ônibus para transporte dos funcionários (60,8%), de acordo com o Gráfico 6. Essas medidas foram, em parte, negociadas com o SINDMETAL-SF e, em parte, com o poder público municipal, de modo a evitar o custo social e econômico dos adoecimentos e a adoção de medidas mais extremas, porém, muitas vezes necessárias, como o *lockdown* ou a interrupção total do funcionamento das atividades econômicas não essenciais.

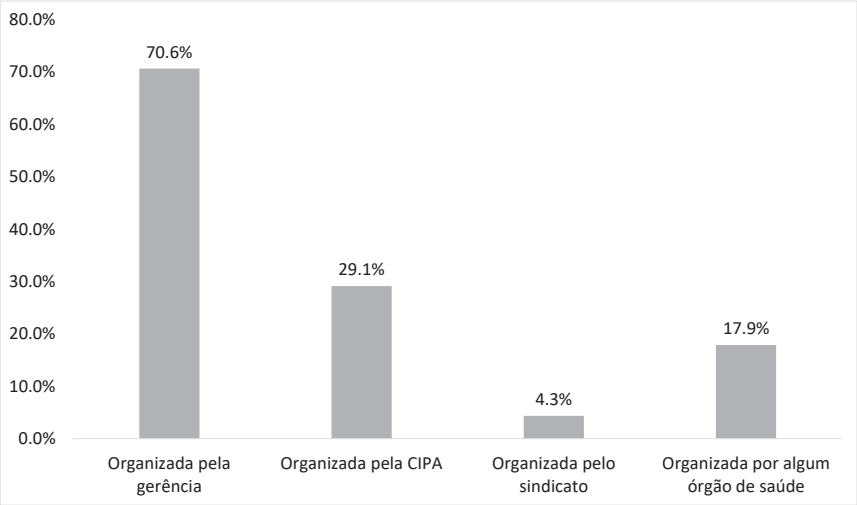
Gráfico 6. Medidas usadas na empresa para evitar o contágio e conter a disseminação da pandemia



Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Ainda que as entrevistas e a análise dos acordos coletivos revelem que essas ações de proteção ocupavam grande parte da agenda sindical, e que as empresas do setor automotivo, ao invés de se valerem dos acordos individuais, optassem por flexibilizar os contratos pela via da negociação coletiva, as informações do *survey* expõem uma dificuldade do SINDMETAL-SF em traduzir os seus esforços em aumento da sindicalização e reconhecimento de seu papel proativo. Assim, apenas 5,4% dos trabalhadores declararam ser filiados ao sindicato, seguidos de aproximadamente 17,9% que preferiram não responder. Ademais, enquanto 70,6% enxergavam a empresa como responsável pela organização de reuniões sobre a pandemia, apenas 4,3% disseram participar de alguma reunião organizada pelo sindicato, cf. Gráfico 7, na sequência.

Gráfico 7. Participou de alguma reunião no período sobre a pandemia de Covid-19

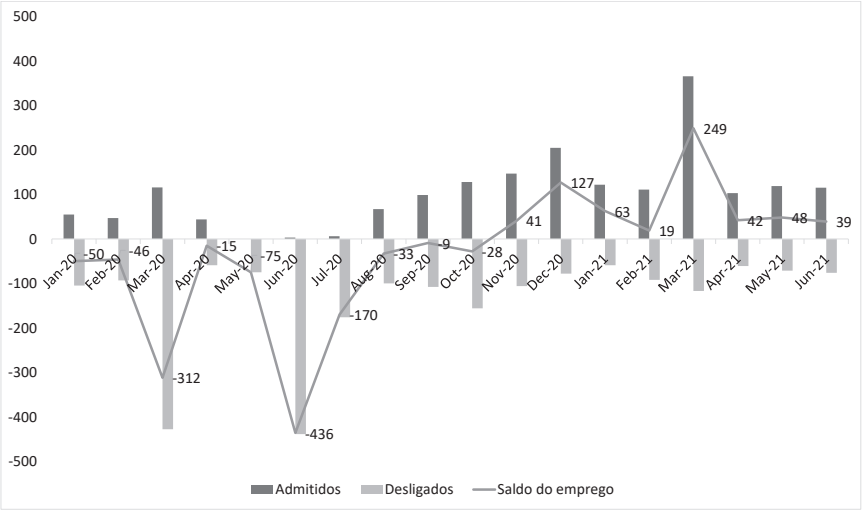


Fonte: Elaboração própria, a partir de DTA (2021).

Futuras pesquisas adotando abordagens qualitativas podem aprofundar a discussão e nos ajudar a entender melhor essa relação entre a ação sindical e a forma como ela é percebida pela base. No momento, nossos dados permitem apenas indicar que, durante a pandemia, apesar de provocados pelas empresas, os sindicatos participaram das negociações e foram importantes em definir o resultado final dos acordos de redução dos salários e jornadas.

Independentemente das disputas e embates sindicais que se vislumbram em um futuro próximo, a produção automotiva local já dá sinais de retomada, que tende a se acelerar à medida em que a vacinação avança no país. Nesse sentido, os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério da Economia, indicam que, após um período negativo de eliminação acelerada de postos de trabalho nas montadoras e fornecedoras de autopeças, a partir de dezembro de 2020, as contratações voltaram a crescer, com destaque para março de 2021, quando o setor automotivo da RGI de Resende teve um saldo positivo de 249 vínculos, conforme demonstra o Gráfico 8, a seguir.

Gráfico 8. Admitidos, desligados, e saldo de empregos no setor de fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias da RGI de Resende (jan/20-jun/21)



Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil, ME, Caged. Anos selecionados.

Apesar do cenário alentador – reforçado pelos dados do *survey*, que indicam que 80,3% dos contratos já foram retomados e que 76,2% dos trabalhadores que atuaram em regime remoto já voltaram ao trabalho presencial (DTA, 2021) – o exemplo das demissões na Nissan e a estabilização das contratações em um ritmo lento, a partir de abril de 2021, indicam que a dimensão conflitiva da ação sindical pode eclodir a qualquer momento e que a retomada da segurança e do emprego em níveis pré-pandêmicos ainda estão longe de serem alcançados.

Conclusão

Diversos são os campos a serem explorados a partir dos efeitos da pandemia de Covid-19 no setor automotivo, tanto em termos de Brasil quanto em relação à RGI de Resende.

Se, em um primeiro momento, constatou-se certa pacificação nas relações entre empresas, sindicatos e trabalhadores – que resultou objetivamente na rápida aprovação de acordos que preservavam empregos, mantendo-se até mesmo os benefícios para além do que preconizavam os próprios disposi-

tivos governamentais –, no momento exatamente posterior ao fim de um desses acordos observou-se enorme retrocesso. Foi o caso da Nissan, em Resende, que em 22 de junho de 2020, sob a alegação de que estaria a "garantir a sustentabilidade de sua operação no país diante do quadro de forte retração" (Estadão Conteúdo, 2020), interrompeu um dos turnos de produção, demitindo 398 trabalhadores sem qualquer negociação com os sindicatos ou sem mesmo qualquer reação por parte destes, além de surpresa.

As ações executadas com objetivo de gerir a redução do ritmo de produção e evitar a disseminação do vírus Sars Cov-2 podem, assim, ser divididas em dois grupos. O primeiro deles contém as ações relativas ao processo de trabalho, como o *home office* para os trabalhadores administrativos e a redução de salários e das jornadas dos trabalhadores do chão de fábrica, que, por meio da atuação do SINDMETAL-SF, permitiu preservar 75,0% do salário líquido dos empregados da Nissan, 80,0% na Jaguar Land Rover e no grupo Stellantis, chegando a 100,0% na Volkswagen.

O segundo grupo contém as medidas sanitárias, com destaque para a adoção de álcool em gel e máscaras (100,0%); uso dos refeitórios em horários alternados (86,2%); continuidade do *home office* (72,6%); e redução do número de trabalhadores, com o consequente aumento do distanciamento na linha de montagem (64,0%).

Ainda que a sindicalização seja baixa (5,4% dos trabalhadores entrevistados) e a empresa apareça como a principal responsável pelas reuniões sobre a pandemia (70,6%), indicar, como aqui exposto, o quanto o SINDMETAL-SF melhorou os acordos iniciais propostos pelos patrões é um primeiro passo para entender a diferença de avaliação das ações entre lideranças e as bases sindicais, que depende de estudos complementares, orientados por novas indagações, como, por exemplo: em que dimensão se concentrou a ação sindical? Os sindicatos foram capazes de fiscalizar e discutir também a reorganização do processo produtivo ou ficaram restritos à dimensão contratual (salários, jornadas, benefícios)? Aumentou a presença sindical no interior das fábricas? Que tipo de assistência foi oferecida às famílias de metalúrgicos adoecidos? Houve algum trabalho social desenvolvido para além das fábricas?

Essas questões possuem potencial para avançarmos não apenas na compreensão da ação sindical durante a pandemia, como também na capacidade das entidades reverterem a crise política e financeira que atualmente enfrentam.

Bibliografia

Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (2021). *Anuário da Indústria Automobilística Brasileira.* Disponível em <https://anfavea.com.br/site/acervo-anfavea/>. Acesso em 29 nov. 2021.

Brasil (2021). Ministério da Economia. *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados* (Novo Caged). Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Acesso em 29 nov. 2021.

Brasil (2020a, março 22). Medida provisória n. 927. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 7 out. de 2021

Brasil (2020b, abril 1). Medida provisória 936. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 7 out. de 2021.

Brasil (2020c, julho 6). Lei n. 14.020. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em 7 out. 2021.

Brasil (2018). Ministério da Economia. *Relatório Anual de Informações Sociais, Vínculos de trabalho* (RAIS-Vínculos). Disponível em <https://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em 29 nov. 2021.

DTA (2021). *Survey sobre o Perfil dos Trabalhadores e sobre as Condições e Relações de Trabalho no Polo Automotivo da RGI de Resende*. DTA. Distribuição restrita.

Estadão Conteúdo (2020, junho 22). Nissan demite 398 funcionários de fábrica no RJ por crise causada pela pandemia Economia. *O Dia*. Disponível em <https://odia.ig.com.br/economia/2020/06/5938321-nissan-demite-398-funcionarios-de-fabrica-no-rj-por-crise-causada-pela-pandemia.html>. Acesso em 7 out. 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.* Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em 29 out. 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Contas Nacionais*. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/cna/tabelas>. Acesso em 29 nov. 2021.

Ladosky, Mario Henrique G.; Bicev, Jonas T.; Prado, Marcos Lázaro; Martins, Fernando R. (2021). "Salvem o nosso emprego": Covid-19 e seus impactos no trabalho e no sindicalismo no setor automotivo. *In*: Véras de Oliveira, Roberto; Silva, Ari Rocha da (Orgs.). *Trabalho e pandemia: informalidade, precarização e suas múltiplas relações*. São Paulo: Annablume, p. 203-220.

Müller, Torsten; Schulten, Thorsten. (2020). *Ensuring fair short-time work: an European overview* (SSRN Scholarly Paper n. ID 3604092). Rochester, NY: Social Science Research Network. Disponível em <https://papers.ssrn.com/abstract=3604092>. Acesso em 29 nov. 2021.

PSA Groupe (2020). *Acordo Coletivo Solidário e Protetivo do Emprego e da Saúde do Trabalhador*. Material institucional. Acesso restrito.

Ramalho, José Ricardo (2012). Fórum Demissão Zero: crise e ação coletiva no Sul Fluminense. *In:* Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 225-246.

Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre. (2012). Desenvolvimento, trabalho e cidadania. *In*: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.). *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 9-14.

Ramalho, José Ricardo (2006). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *In*: Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). *Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro*. Brasília: CAPES, p. 11-42.

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A Rede Global de Produção Automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios*, v. 17, n. 1, p. 65-94.

Secretaria de Saúde do Estado do Rio de Janeiro (2021). *Covid-19: casos e óbitos no Estado do Rio de Janeiro*. Disponível em <http://sistemas.saude.rj.gov.br>. Acesso em 29 nov. 2021.

Silva, R. D. (2012). Indústria e desenvolvimento no Rio de Janeiro: Um olhar sobre a Baixada Fluminense e o Médio Paraíba. *In*: Ramalho, José Ricardo; Fortes, Alexandre (Orgs.) *Desenvolvimento, trabalho e cidadania: Baixada e Sul fluminense*. Rio de Janeiro: 7Letras, p. 109–124.

Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (2020a). *Boletim 9 de Novembro*. Edição 1721. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins19061.pdf>. Acesso em 29 de nov. 2021.

Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (2020b). *Boletim 9 de Novembro*. Edição 1724. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins18261.pdf>. Acesso em 29 de nov. 2021.

Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (2020c). *Boletim 9 de Novembro*. Edição 1744. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins18591.pdf>. Acesso em 29 de nov. 2021.

Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (2020d). *Boletim 9 de Novembro*. Edição 1754. Disponível em <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins18701.pdf>. Acesso em 29 de nov. 2021.

SOBRE OS AUTORES

ALEXANDRE DUARTE DE PAIVA

Coronel de Artilharia do Exército Brasileiro, atualmente servindo na Escola de Comando e Estado Maior do Exército (ECEME). Mestre em Administração pela UFF. Atua nos seguintes temas: administração, administração pública, desenvolvimento regional e local; recursos humanos, defesa e defesa antiaérea.

ALICE RANGEL DE PAIVA ABREU

Professora Emérita do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Ciências Humanas pela USP. Foi presidente da área de Sociologia da CAPES, vice-presidente do CNPq, diretora do Escritório de Educação e Ciência e Tecnologia da OEA, diretora do Escritório Regional da América Latina e Caribe do ICSU, membro do Conselho Executivo da ISA, além de presidente da ALAST. Exerceu atividades docentes e de pesquisa vinculadas ao tema de gênero e trabalho, reestruturação produtiva, terceirização industrial e trabalho a domicílio.

ANA PAULA VASCONCELOS GONÇALVES

Professora Adjunta do Dpto. Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Doutora em Sociologia pelo IESP/UERJ. Membro do núcleo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA). Atua nos seguintes temas: desigualdade, segregação espacial, trabalho, moradia e metodologia de pesquisa.

CLOVIOMAR CARARINE

Economista e técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) na subseção da Federação Única dos Petroleiros (FUP). Doutorando em Sociologia do PPGSA/UFRJ e membro do DTA. Atua nos seguintes temas: sociologia econômica e do trabalho, empresas estatais e governança corporativa.

CRISTIANO FONSECA MONTEIRO

Professor Associado do Departamento de Sociologia e Metodologia das Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da Universidade Federal Fluminense (UFF). Doutor em Sociologia pela UFRJ. Integra o Grupo de Estudos em Desenvolvimento do Sul Fluminense (GEDESF) e o DTA. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia Econômica e abordagens neo-institucionais, atuando principalmente nos seguintes temas: política e economia, dependência de trajetória *vs*. mudança institucional e estratégias de desenvolvimento.

DIEGO JOSÉ NOGUEIRA FRAGA

Doutorando em Sociologia no PPGSA/UFRJ. É bolsista de doutorado pelo CNPq e integrante do DTA. Atua nos seguintes temas: mídia e economia; neoliberalismo e políticas de proteção social; sociologia econômica e estudos sociais dos economistas; economia política e ideologia.

DIEGO MOREIRA MAGGI

Diretor de Pesquisa do Instituto de Informação e Pesquisa Darcy Ribeiro do município de Maricá. Doutorando em Ciências Humanas (Sociologia) pelo PPGSA/UFRJ e membro do DTA. Tem experiência nas áreas de sociologia econômica e do trabalho, atuando nos seguintes temas: indústria automotiva, marcas, teoria do valor, e mercado de trabalho formal.

ELAINE MARLOVA VENZON FRANCISCO

Professora Associada da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutora em Ciências Humanas (Sociologia) pela UFRJ. Atua na área da sociologia do trabalho, com ênfase na organização dos trabalhadores.

FERNANDO RAMALHO MARTINS

Professor Assistente do Departamento de Administração Pública da Universidade Estadual Paulista (UNESP), *campus* de Araraquara (SP). Doutor em Sociologia pela UFSCar. É pesquisador honorário na Universidade de Cardiff, Reino Unido. É membro do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades da UFSCar (LEST-M) e do grupo de pesquisa Trabalho, Sindicalismo e Sociedade. Atua nos seguintes temas: sociologia do trabalho e teoria organizacional.

GUSTAVO NEVES BEZERRA

Professor Associado do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional (IPPUR) da UFRJ. Doutor em Sociologia pelo IESP-UERJ. É integrante dos núcleos de pesquisa DTA e GEDESF. Atua nos seguintes temas: sociologia do trabalho, sociologia econômica, sociologia política e sociologia da ação coletiva.

HUW BEYNON

Professor Emérito e ex-diretor da Escola de Ciências Sociais da Cardiff University. Ex-decano de Pesquisa e ex-diretor do ESRC Centre CRIC da University of Manchester. Doctor of Letters pela Durham University. Atua nas áreas da sociologia industrial, histórica, e do trabalho, sindicalismo e impactos do lugar e da classe sobre a vida econômica e social. Autor, entre outros, de The Shadow of the Mine (com Ray Hudson, 2021), Masters and Servants (com Terry Austrin, 1996) e Trabalhando para a Ford (1995).

JONAS TOMAZI BICEV

Doutor em Sociologia pela USP, com experiência em pesquisa sobre mercado de trabalho, consumo e práticas culturais, com passagens por instituições como Data Popular, Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC). Entre os estudos desenvolvidos, destacam-se as pesquisas sobre desemprego e trabalho temporário, emprego metalúrgico na indústria automotiva, frequentadores e usuários das atividades esportivas e culturais do SESC/SP e o primeiro mapeamento das pessoas trans da cidade de São Paulo.

JOSÉ RICARDO RAMALHO

Professor Titular do Departamento de Sociologia e docente do PPGSA/UFRJ. Doutor em Ciência Política pela USP. É bolsista de produtividade (PQ1A) do CNPq e Cientista do Nosso Estado (CNE) da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ). Coordena o DTA. Atua nos seguintes temas: relações de trabalho na indústria; sindicato e sindicalismo; reestruturação produtiva e distritos industriais; trabalho, emprego e desenvolvimento econômico regional e local; e história do trabalho.

LEONARDO ÂNGELO DA SILVA

Pesquisador bolsista da FAPERJ, vinculado ao GEDESF. Doutor em História pela UFRRJ. Membro do Laboratório de Estudos de História dos Mundos do Trabalho (LEHMT), da Rede de HistoriadorXs NegrXs (HN), e do Grupo de Estudos dos Mundos do Trabalho e Pós-Abolição (TRAMPA). Atua nos seguintes temas: pós-abolição, trabalho, industrialização, urbanização, formação político-partidária e raça-cor.

LEONARDO NOGUEIRA AUCAR

Doutorando em Sociologia do PPGSA/UFRJ e membro do DTA. Atua nos seguintes temas: gestão de recursos humanos; estratégias corporativas; condicionantes sociais da gestão; sociologia do trabalho e sociologia econômica.

LUCAS LEMOS WALMRATH

Doutorando em Sociologia do PPGSA/UFRJ, e membro do DTA e do Brazilian Research in Auto Industry (BRAIN). Atua nos seguintes temas: relações Estado-mercado no setor automotivo; investimento estrangeiro direto e estratégias de investimento corporativo; trabalho, emprego e desenvolvimento econômico regional e local.

LUIS ISIDRO ROGÉRIO BEMBELE

Investigador Assistente do Instituto Nacional do Desporto, I. P. (INADE, IP), Moçambique. Doutorando em Antropologia do PPGSA/UFRJ. Bolsista do Programa de Estudantes-Convênio de Pós-Graduação (PEC-PG) da CAPES. Membro do DTA. Atua nos seguintes temas: participação comunitária,

turismo de base comunitária, desenvolvimento econômico regional e local, e mineração e sustentabilidade.

LUIZ HENRIQUE CIRNE DE SOUZA

Administrador no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET), Campus Valença, exercendo a função de chefe das seções de Almoxarifado e Patrimônio e agente de licitações (pregoeiro). Mestre em Administração pela UFF, com pesquisa de dissertação sobre financeirização na indústria automobilística.

MAHATMA RAMOS DOS SANTOS

Doutorando em Sociologia do PPGSA/UFRJ. É bolsista CAPES e membro do DTA. Atua nos seguintes temas: trabalho; relações de trabalho; sindicato e sindicalismo; salários; salário mínimo; desenvolvimento socioeconômico; e aviação civil.

MARCOS LÁZARO PRADO

Professor da Faculdade de Ciências da Saúde de Barretos Dr. Paulo Prata (FACISB). Pesquisador de Pós-Doutorado do PPGSA/UFRJ. Doutor em Sociologia pela UFSCar. Membro do DTA e do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Profissões e Mobilidades (LEST-M). É editor da área de Ciências Sociais e Saúde da Revista Manuscripta Médica. Atua com temas relacionados à sociologia do trabalho e da saúde, com foco na reestruturação produtiva em setores industriais e agroindustriais e seus impactos na organização do trabalho e saúde dos trabalhadores, além de estudos sobre educação em saúde.

MARCIO MOISES DE SOUZA BARBOSA

Professor da Faculdade Lusófona do Rio de Janeiro (FLRJ) e Docente I da Secretaria de Educação do Estado do Rio de Janeiro (SEEDUC/RJ). Doutorando em Sociologia do PPGSA/UFRJ. Membro dos grupos DTA e GEDESF. Atua nos seguintes temas: organização produtiva na indústria automobilística e siderúrgica; relações entre firmas; relações de trabalho; e mercado de trabalho.

MAYRA LUÍZA PINHEIRO

Mestranda em Sociologia do PPGSA/UFRJ. Bolsista do Programa Bolsa Nota 10 da FAPERJ e integrante do DTA. Atua nos seguintes temas: desenvolvimento econômico, estudos urbanos e projetos habitacionais.

NATÁLIA LEÃO SIQUEIRA

Pesquisadora do Centro para o Estudo da Riqueza e Estratificação Social (CERES) e Diretora de Dados e Pesquisa na Gênero e Número. Doutoranda em Sociologia pelo IESP-UERJ. Atua nos seguintes temas: desigualdade e estratificação social; gênero; raça; LGBT+; interseccionalidade; mercado de trabalho; saúde e sociedade; políticas públicas; e metodologias quantitativas.

RAPHAEL JONATHAS DA COSTA LIMA

Professor Associado II do Departamento Multidisciplinar de Volta Redonda (VMD), docente do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da UFF. Doutor em Sociologia pela UFRJ. Bolsista de produtividade (PQ2) do CNPq e Jovem Cientista do Nosso Estado (JCNE) da FAPERJ. Coordena o GEDESF e o BRAIN (www.brainautomotive.org). Atua nos seguintes temas: instituições e desenvolvimento regional; estratégias corporativas; indústrias automotiva e siderúrgica; trabalho e sindicato.

RODOLFO PALAZZO DIAS

Pesquisador do Programa Nacional de Pós-Doutorado (PNPD) da CAPES vinculado ao PPGSA/UFRJ. Doutor em Sociologia Política pela UFSC. Membro do DTA. Atua nas áreas de: sociologia econômica; sociologia política; empresas, grupos econômicos e corporações.

RODRIGO SALLES PEREIRA DOS SANTOS

Professor Adjunto do Departamento de Sociologia e docente do PPGSA/UFRJ. Doutor em Ciências Humanas (Sociologia) pela UFRJ. É bolsista de produtividade (PQ2) do CNPq. Coordenador do DTA e membro do PoEMAS. Atua nos seguintes temas: mudança social, globalização, instituições e organizações econômicas.

SÉRGIO MARTINS PEREIRA

Professor Associado do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências (IHAC) da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB). Doutor em Sociologia pela UFRJ. Coordena o Subprojeto Ensino de Sociologia e História do Programa de Residência Pedagógica (PRP/UFSB/CAPES). Membro do grupo de pesquisa Direito, Justiça e Mudanças Normativas. Atua nos seguintes temas: trabalho, desenvolvimento, sindicalismo, trajetórias, lideranças e história de vida.

TARIK DIAS HAMDAN

Mestrando em Sociologia do PPGSA/UFRJ. Bolsista da CAPES e integrante do DTA. Atua nos seguintes temas: ação coletiva, sindicalismo, relações de trabalho na indústria e regulação do trabalho.

TULI-D'MAURI DE OLIVEIRA PENNA FIRME PELLINI

Graduade em Ciências Sociais Bacharelado pela UFRJ. Ex-bolsista PIBIC/UFRJ pelo CNPq e realizou iniciação científica voluntariamente nos grupos PoEMAS e DTA. Ex-membre da gerência de Inteligência de Mercado e Planejamento da empresa júnior Minerva Consultoria, como Consultor/Analista.

VÍTOR MUSSA

Mestrando em Sociologia do PPGSA/UFRJ. Bolsista de mestrado pela CAPES. Membro do DTA. Atua nos seguintes temas: trabalho e plataformas digitais; capitalismo de plataforma e datafication; sociologia digital; sociologia do trabalho.